Canada

1981 ANNUAL REVIEW

Labour Canada
Travail Canada

1981 ANNUAL REVIEW

Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Review may be obtained from:

Departmental Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-1166

Photographs

Cover: Suzanne K. Hanna

Fisheries and Oceans Canada

National Film Board of Canada

©Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. L 1-1981

ISBN 0-662-51841-1

Printed in Canada

LABOUR CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull, Quebec

Mailing Address
Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Minister of Labour, The Honourable Gerald A. Regan
Executive Assistant, David R. MacDonald
Special Assistant, Mrs. Louise Webb
Departmental Assistant, Mrs. Marie T. Phelan

Principal Officers

Deputy Minister, T.M. Eberlee
Executive Assistant, Keith Deyell
Administrative Assistant, Mrs. Lillian McGlynn
Special Assistant, Ms. Claudette Lupiano

Women's Bureau
Director, Dr. Ratna Ray

Personnel
Director, J.P. Whitby

Federal Mediation and Conciliation Service
Senior Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

Fitness and Amateur Sport†
Assistant Deputy Minister, Peter B. Lesaux
Director, Sport Canada, Ms. Abigail Hoffman
Director, Fitness Canada, Dr. Jo Hauser
Director, Administration and Program Services, W.A. Delbridge
Director, Promotion and Communications, Lyle Cameron

Policy Co-ordination and Liaison
Assistant Deputy Minister, Robert Armstrong
A/Director, International Relations, François Bastien
Director, Federal/Provincial Relations, Ms. Gloria M. Kunka
Director, Program Evaluation, Gordon Buck
Director, Planning and Liaison, J.N. Carter

Program Development and Central Operations
Assistant Deputy Minister, A. Déom
Director General, Central Analytical Services, Dr. R.W. Crowley
Director, Labour Data, V. Johnston
Director, Economic Analysis, Mark Mueller
Director, Library and Legislative Analysis, J.P. Whitridge

Director, Employment Relations and Conditions of Work, D.J. Baldwin*
Director, Occupational Safety and Health, J.W. McLellan

Administrative Policy and Services
Director General, Mrs. N.P. Ewing**
A/Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes

Director, Communication Services Directorate, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

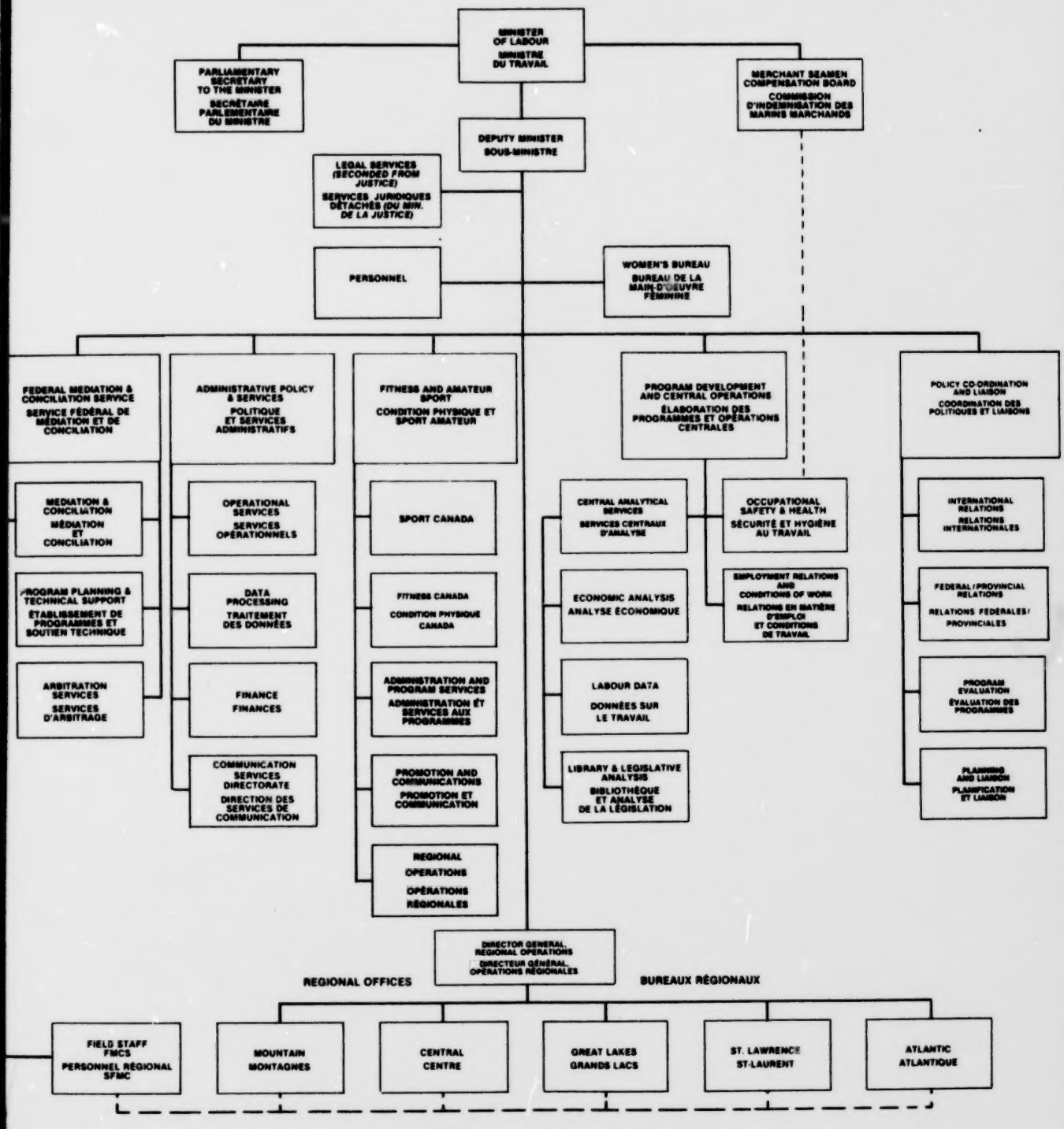
Regional Operations

Director General, C.D. Harper***
Atlantic, Regional Director, G.J. Blanchard
St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes, Regional Director, Thomas L. Beaton
Central, Regional Director, R.E. Mattey
Mountain, Regional Director, A.R. Gibbons

*Mr. Baldwin replaced Mr. Markle on March 2, 1981
**Mrs. Ewing replaced Mr. Harper on October 1, 1980
***Mr. Harper replaced Mr. Scott on October 1, 1980
†Fitness and Amateur Sport publish a separate annual review.

Labour Canada / Travail Canada

Plan of Organization — Organigramme



March 31, 1981
31 mars 1981

Acts Administered by Labour Canada

The Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)
- **Part III – Labour Standards** (R.S.C. 1970. c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81, c.47)
- **Part IV – Safety of Employees** (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27)
- **Part V – Industrial Relations** (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Department of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-2)
Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C. 1970, c.L-3)
Fitness and Amateur Sport Act (R.S.C. 1960-61, c.59, s.1)
Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8)
Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
  - railways
  - highway transport
  - telephone, telegraph, and cable systems
  - pipelines
  - canals
  - ferries, tunnels, and bridges
  - shipping and shipping services
- **Radio and television broadcasting, including cablevision**
- **Air transport and aerodromes**
- **Banks**
- **Grain elevators**
- **Flour and feed mills, feed warehouses, and grain seed cleaning plants**
- **Uranium mining**
- **Approximately 40 crown corporations and agencies**

CONTENTS

	Page
Introduction	1
Financial Statements	3
Policy Co-ordination and Liaison	7
Regional Operations	8
Atlantic	9
St. Lawrence	10
Great Lakes	11
Central	12
Mountain	13
Federal Mediation and Conciliation Service	17
Mediation and Conciliation	18
Arbitration Services	22
Program Planning and Technical Support	23
Program Development and Central Operations	24
Office of the Assistant Deputy Minister	24
Occupational Safety and Health	24
Employment Relations and Conditions of Work	37
Central Analytical Services	40
Economic Analysis	40
Labour Data	42
Library and Legislative Analysis	44
Industrial Relations Information Service	46
Women's Bureau	46
Personnel	48
Administrative Policy and Services	50
Data Processing	50
Finance	50
Communication Services Directorate	51
Operational Services	52

INTRODUCTION

Major thrusts were made by Labour Canada during fiscal year 1980-81 in the fields of worker participation, the working conditions of women, and the quality of working life. In addition to administering the established programs the department drafted legislation which will, if passed, modernize the sections of the Canada Labour Code which deal with labour standards, layoffs, and occupational safety and health.

Throughout the year the minister emphasised the need for Canada to apply the principle of worker participation in corporate management. The government believes that better understanding between workers and management will improve conditions of work and increase industrial productivity to the benefit of workers, management, and the country-at-large. In particular the government is encouraging labour and management to discuss a broader range of issues than they have done in the past, and this is one of the reasons that bill C-78, requiring management to negotiate layoff conditions with labour, was presented to Parliament. These negotiations might include retraining programs, alternate employment, monetary compensation, early retirements, and other measures to mitigate the effects of the layoffs.

One of the major events of the year was the national conference hosted by the Women's Bureau on the effects of micro-electronics and communications technology on the industrial work environment. The bureau is particularly concerned by their potential impact upon employment, office structure, training, education, and labour-management relations. The bureau's contribution to the Canada Labour Code amendments include provisions for maternity leave; parental and adoption leave, available to either parent; special leave for either parent for purposes of child care; a definition of sexual harassment; and policies to be followed by employers to minimize the incidence of sexual harassment in the workplace.

Pursuing the government's wish to improve conditions of work, the Quality of Working Life Program's budget was raised fivefold. A concerted effort is being made to assemble under one roof all programs touching on work conditions, now distributed among 14 different departments.

Paul Craven observed in *An Impartial Umpire*, "Like Australia and New Zealand, Canada was a leading experimenter in industrial relations at the beginning of the century". The government is determined to maintain and build upon this tradition; the ultimate goal being (to paraphrase the British 19th century political philosopher, Carlyle) to create conditions which will permit each to become all that he or she was created capable of being.

STRATEGIC OBJECTIVES

The following strategic objectives provide a focus when examining the department's current legislation, policies, and programs. The first four objectives focus on the department's national mandate of concern with the overall industrial relations environment and its role as a primary actor within that environment. The final four objectives focus on the department's role where there is legislative responsibility and jurisdiction.

The department's strategic objectives are to:

1. maintain an industrial relations environment which
   a) enables and encourages individual Canadians to define and to achieve their goals;
   b) is characterized by the rule of law and the acceptance of the rights and obligations established by law;
   c) encourages and supports organizations and institutions while ensuring the achievement of individual goals;
   d) nourishes economic and social development, and provides the stability necessary for long-term progress while being sufficiently flexible to adapt to changing circumstances;
2. assist the parties in performing their roles;
3. create a spirit of responsible co-operation among the parties;
4. maintain and strengthen the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world;

and also specifically within the federal jurisdiction to:

5. maintain a balanced legislative framework for industrial relations in the federal jurisdiction;

6. establish minimum standards of wage, working conditions, and safety and health;

7. protect individuals or groups in terms of minimum standards of wage, working conditions, and safety and health;

8. minimize and resolve conflict within the department's legislative framework.

FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by
Departmental Appropriations for 1979-80 and 1980-81

$000's

			1979-80	1980-81
Vote 1	—	Labour — Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	$20 358	$22 946
Vote 5	—	Labour — The grants listed in the estimates and contributions	6 832	7 500
Statutory	—	Minister of Labour — Salary and motor car allowance	12	27
Statutory	—	Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen	14 626	17 194
Statutory	—	Contributions to employee benefit plans	1 724	2 193
		TOTAL PROGRAM	$43 552	$49 860

Comparative Statement of Expenditures by
Object of Expenditures for 1979-80 and 1980-81

$000's

Object	1979-80	1980-81
Personnel	$17 086	$19 137
Payments of compensation	14 626	17 194
Transportation and communication	1 362	1 631
Information	325	476
Professional and special services	1 832	2 274
Rentals	162	151
Purchased repair and upkeep	23	92
Utilities, materials, and supplies	562	649

Construction and acquisition of machinery and equipment	118	121
Grants, contributions, and other transfer payments	6 832	7 500
All other expenditures	624	635
TOTAL	$43 552	$49 860

Statement of Expenditures by
Departmental Activities for 1980-81

$000's

	1979-80	1980-81
Mediation and Conciliation Services	$ 2 047	$ 2 160
Program Development and Central Operations	9 124	9 655
General Labour Services	6 691	7 974
Policy Administration	2 088	2 775
Operational Administration	5 661	6 302
Special Income Support Program	3 315	3 800
Payments of compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen	14 626	17 194
TOTAL	$43 552	$49 860

Statement of Expenditures by
Activity for 1980-81

$000's

Mediation and Conciliation

Sub-activity	1979-80	1980-81
Federal Mediation and Conciliation Services	$ 200	$ 193
Mediation and Conciliation	1 256	1 282
Arbitration Services	217	257
Program Planning and Technical Support	231	244
Superannuation	143	183
TOTAL	$2 047	$2 160

Program Development and Central Operations

Sub-activity	1979-80	1980-81
Assistant Deputy Minister's Office	$ 227	$ 251
Occupational Safety and Health	1 320	1 329
Employment Relations and Conditions of Work	4 146	4 379
Central Analytical Services	3 256	3 151
Superannuation	175	545
TOTAL	$9 124	$9 655

General Labour Services

Sub-activity	1979-80	1980-81
Executive Co-ordinator — Regional Operations	$ 98	$ 129
Atlantic	1 174	1 417
St. Lawrence	1 066	1 173
Great Lakes	1 502	1 966
Central	904	1 022
Mountain	1 378	1 484
Superannuation	569	783
TOTAL	$6 691	$7 974

Policy Administration

Sub-activity	1979-80	1980-81
Minister's Office	$ 351	$ 550
Deputy Minister's Office	568	596
Policy Co-ordination and Liaison	847	820
Women's Bureau	188	664
Superannuation	134	145
TOTAL	$2 088	$2 775

Operational Administration

Sub-activity	1979-80	1980-81
Director-General	$ 299	$ 268
Finance	948	1 167
Operational Services	1 429	1 677
Data Processing	872	833
Personnel	735	830
Communication Services Directorate	696	991
Superannuation	682	536
TOTAL	$5 661	$6 302

Special Income Support Program

Sub-activity	1979-80	1980-81
Adjustment Assistance Benefits	$ 3 315	$ 3 800
TOTAL	$ 3 315	$ 3 800

Payment of Compensation Respecting
Public Service Employees and Merchant Seamen

	1979-80	1980-81
	$14 626	$17 194
TOTAL	$14 626	$17 194

POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON

The Policy Co-ordination and Liaison Program is responsible for examining broad issues that have a bearing on the department's programs and policies. It proposes ways for the department to adjust to a rapidly changing economic and social environment.

The program consists of four major elements: Planning and Liaison, Federal-Provincial Relations, International Relations and Program Evaluation.

PLANNING AND LIAISON

The principal activities of this branch have been to encourage discussion between national organizations of labour and management about amendments to the Canada Labour Code and to develop recommendations for the government reflecting these discussions. Changes based on the recommendations of the Comptroller General and the government's new policy and expenditure management system, were made to the planning system this year.

FEDERAL-PROVINCIAL

The branch works to strengthen consultation between different levels of government and develops mechanisms to resolve problems between federal and provincial governments in the labour field. The branch has participated in federal-provincial discussions on the labelling of hazardous substances, regulatory reform, labour market issues, and other initiatives related to constitutional review. The branch has also been identifying areas where provinces and the federal government can work more closely together in areas not tied to the constitutional review.

In addition the branch is responsible for the efficient and effective operation of "Canadian Association of Administrators of Labour Legislation" (CAALL). This association, consisting of the federal and provincial departments of labour,

meets annually to exchange views and experiences and to encourage labour-related research and high standards of labour legislation administration. CAALL has established a new format for its annual meeting and has developed a regular review process of CAALL committee work programs by deputy ministers of Labour.

INTERNATIONAL RELATIONS

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour matters; particularly the International Labour Organization (ILO).

This year the branch developed Canadian positions on proposed means of action in the area of social policies and standards promoted by the ILO for "first discussion" at the June 1980 conference: the promotion of collective bargaining; equal opportunities and equal treatment for men and women workers; workers with family responsibilities; and safety and health in the working environment. It produced the Canadian position at the 1980 conference for the "second discussion" on older workers: work and retirement, which had been discussed first at the 1979 conference. The 1980 conference ultimately adopted a recommendation on that item. Canada also participated in the Employment Injury Benefits Convention, 1964 (no. 121).

Subsequent to the 1980 ILO General Conference, the branch prepared the response to ILO

proposals for discussion at the June 1981 ILO General Conference. These included: "first discussion" of proposed new standards on termination of employment at the initiative of the employer, the maintenance of migrant workers' rights to social security; "second discussion" of the protection of workers with family responsibilities, the promotion of collective bargaining, and safety and health in the working environment.

Another principal ILO activity is the promotion and supervision of the implementation by member states of conventions and recommendations which the organization has adopted. The International Relations Branch dealt with several matters pertaining to the implementation in Canada of international labour standards and the ratification by Canada of ILO conventions. For example the branch co-ordinated the preparation of reports which the ILO required on the implementation in Canada of a number of international instruments, handled the submissions to "competent authorities" of conventions and recommendations newly adopted by the ILO, and conducted studies on compliance by Canadian jurisdictions with selected ILO instruments.

The branch enlarged on initiatives to promote greater awareness among the provinces of international jurisprudence emanating from the ILO.

Two studies were completed by Mr. Kalmen Kaplansky, a consultant, providing a major reassessment of the departmental role of shaping Canada's contribution to the ILO and to international labour matters generally. One study, "Canada and the International Labour Organization", completed in January 1981, has provided the basis for serious discussions with provincial authorities, employers', and workers' organizations. In July 1980 the "Labour Counsellor Study" appeared. It recommends an expanded labour counsellor program and the initial appointment of a social and labour affairs counsellor for each of 12 key locations abroad.

Apart from the ILO the branch provided substantive support for the minister's participation in the most recent meeting of the Copenhagen Group of Labour Ministers held in Paris, France, in December 1980 and was actively involved in preparations for the following meeting of the group sponsored by Canada in Halifax in September 1981.

The branch was involved in determining the Canadian response to requests for technical assistance. For example the division examined the possibility of Canada providing training assistance to the Barbados Department of Labour and Community Services in the areas of industrial relations/conciliation, safety and health, and labour statistics. It also completed an agreement with Japan for the regular exchange of labour information.

PROGRAM EVALUATION

In response to the requirements of the new policy and expenditure management system, the department has approved new policies on program evaluation and internal audit. The audit policy extends the scope of audit to include all administrative activities as well as financial systems and controls. The evaluation policy and plan provides for the periodic evaluation of each of the department's program components over the next five years.

REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for delivering the department's programs and services to the public, with the exception of some national programs and those administered by the Mediation and Conciliation Program. Activities within the program can be classified under two headings: enforcement and regulatory responsibilities; and educational, training, and promotional responsibilities.

Regional Operations responds to complaints, investigates accidents, conducts technical surveys, processes claims for worker compensation, provides counselling on labour-management relations, organizes information seminars to explain legislation administered by the department, and sponsors conferences aimed at furthering the department's goals and objectives. It serves not only workers and employers but also officials of organized labour, employer associations, officials of other levels of government, researchers, educators, community organizations, the media, and the general public.

Regional Operations consists of the Director General's Office in Ottawa, five regional offices,

and 16 district offices located across the country. Regional and district offices report to regional directors who in turn report to the director general.

DIRECTOR GENERAL'S OFFICE

Formerly the Office of the Executive Co-ordinator, the Director General's Office oversees all activities of Regional Operations, including policy development, resource allocation, and program evaluation. It reviews all requests from regional directors for ministerial appointments of adjudicators and time extensions for the adjudication of unjust dismissal complaints. Numerous requests for information from central federal agencies and the general public are answered and frequent contact is made with major clients of the department.

This year the Director General's Office continued its review of the impact of departmental policies on the services provided by Regional Operations. In order to strengthen communication between headquarters and the regions the National Operations Committee was restructured. Henceforth the Director General of Regional Operations will serve as permanent chairman of the committee. A permanent secretary has been assigned.

The Director General's Office also guided the development of an internal training program for labour affairs officers. The program will train new officers and improve the skills of those already in the field.

ATLANTIC REGION

The Atlantic Region is composed of the Maritime Provinces and Newfoundland. With headquarters in Moncton, the region also has district offices located in Fredericton, Halifax, Sydney, and St. John's.

CONDITIONS OF WORK

During the fiscal year ending March 31, 1981 the Atlantic Region experienced a significant increase in its workload. Much of the increase was attributed to offshore oil and gas exploration along the coast of Newfoundland. Pursuant to part III of the Canada Labour Code the Atlantic Region responded to 130 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 80 employees recovered a total of $26 294.17. During the fiscal year 309 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries of $34 634.48 for 217 workers. Under section 33(5) of the code the region received 44 reports from employers advising that 5 577 employees had worked a total of 38 573 hours in excess of the prescribed weekly maximum. In accordance with section 34(2) 9 306 employees were reported as having worked 94 928 hours in excess of weekly maximum prescribed by the code under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

Section 61(5) of part III of the Canada Labour Code authorizes workers not covered by a collective agreement to appeal dismissals to a labour affairs officer. The officer is empowered to intervene in an attempt to procure an agreement mutually acceptable to employer and employee. This type of intervention differs considerably from the responsibilities exercised by virtue of the other sections of part III of the code.

For the other sections the labour affairs officer investigates employers to insure that the rules established by the Canadian Labour Code are observed. In the case of complaints to Labour Canada under section 61(5) the labour affairs officer must decide if the complaint falls within the terms stated by the law and then, in the case that it does, he must intervene employing the methods of conciliation and mediation most suitable for the resolution of the outstanding issues. In the absence of an agreement the law provides that the Minister of Labour, having received the labour affairs officer's report, may assign an arbitrator to hear and decide the case.

Pursuant to section 61(5) of part III of the Canada Labour Code the Atlantic Region received 13 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 11 were resolved at the officer level. Two were referred by the minister to adjudication.

Tables 1 and 2 provide additional details on the activities of the region under part III of the Canada Labour Code.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Pursuant to part IV of the Canada Labour Code the Atlantic Region conducted 742 safety and health inspections and 119 technical surveys testing for noise and dust levels, fumes and toxic substances. In accordance with part IV of the code 4 576 accidents were reported. The region determined that 76 were sufficiently serious (three caused death), potentially threatening, or so frequent that they deserved investigation. In November an environmental survey was made at Canadian National Railways in Moncton to determine if any hazardous elements existed in the work area in the form of dusts, gases, fumes, etc. There were 1 854 inspections of boiler, pressure vessels, and elevating devices in public service buildings.

Table 2 provides additional details on the activities of the Atlantic Region under part IV of the Canada Labour Code.

IMMINENT DANGER

There were no complaints received pertaining to section 82(1) of part IV of the Canada Labour Code.

COMPENSATION

Under the Government Employees Compensation Act $9 700 039.83 was paid to the 6 905 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

The region issued 1 093 wage schedules and made 226 inspections in addition to the servicing of 23 complaints. Wage recoveries of $50 687.57 were obtained for 130 workers.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

In order to improve public understanding of federal labour legislation the Atlantic Region conducted seminars on work in confined spaces, respiratory protective equipment, the prevention of back injuries, and general safety and health in the workplace. Under the Summer Youth Employment Program six students were employed. One project completed by the students was a working model coal mine ventilation system.

ST. LAWRENCE REGION

The St. Lawrence Region is the Province of Quebec. Headquarters for the region is in Montreal. A district office is located in Quebec City.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 2 183 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 239 workers recovered a total of $87 529.79. During the fiscal year 192 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries for 115 workers of $30 365.54. The region received 12 reports advising that 5 532 workers had worked a total of 51 540 hours in excess of the prescribed weekly maximum. It reported that 14 607 employees worked 201 994 additional hours under emergency conditions and issued 39 permits under section 29(1) to allow modification of work schedules.

UNJUST DISMISSAL

The region received 71 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 24 were resolved at the officer level. Twenty-six cases were referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 369 inspections and 12 technical surveys. It received 7 417 reports of accidents, 3 061 of which occurred in Canada Post; 77, four of which resulted in death, were investigated. Of the fatal accidents two occurred on the railways, one in milling, and one in road transport.

The region sponsored 1 580 inspections of boilers and pressure vessels in public service buildings and it issued 369 directives.

IMMINENT DANGER

Pursuant to section 82(1) of part IV of the Canada Labour Code the region received 43 complaints from employees who believed that their safety or health at work was endangered. All were settled by labour affairs officers.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid $4 977 919 to the 7 642 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

Under the Fair Wages and Hours of Labour Act eight inspections were made, no wage recoveries resulted. The region issued 1 342 wage schedules.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region conducted seminars throughout the Province of Quebec. Regional staff responded to 4 600 requests for information regarding parts III and IV of the Canada Labour Code. Much effort was directed toward encouraging the establishment of safety health committees. The results have been positive especially in rail transport. The Compensation Division set up a communications network to improve communications with clients and to speed up the processing of accident reports.

GREAT LAKES REGION

The Great Lakes Region is Ontario minus the northwestern part of the province. Headquarters for the region is in Toronto. District offices are located in Ottawa, Sudbury, and London.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 679 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 266 workers recovered a total of $136 937.84. During the fiscal year ten programmed inspections were executed resulting in wage recoveries of $11 773.00 for 162 employees. The region received 29 reports advising that 3 321 workers had worked a total of 30 642.75 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 18 971 employees were reported as having worked 182 760 additional hours under emergency conditions. Eighteen permits to allow modification of work schedules were issued.

UNJUST DISMISSAL

The region received 156 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 118 were resolved at the officer level. Twenty-eight cases were referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 306 inspections and 52 technical surveys. It received reports of 9 017 accidents including seven fatalities. Sixty were investigated. The region sponsored 2 335 inspections of boiler and pressure vessels and 1 076 inspections of elevating devices in federal government buildings. These inspections resulted in 1 045 directives being issued to correct potentially deffective equipment.

IMMINENT DANGER

The region received 102 complaints alleging imminent danger. These complaints were resolved at the officer level.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid $6 618 528 to 11 650 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

The region issued 1 516 Fair Wage Schedules. No inspections were conducted.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

Regional staff responded to 96 264 enquiries. The region also provided assistance, and in certain instances guest speakers, to groups interested in the department's programs and services. Regional staff conducted a number of seminars on the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, and the Government Employees Compensation Act. The region made presentations to two royal commissions related to occupational safety and health — The Joint Federal-Provincial Inquiry Commission into Safety in Mines and Mining Plants in Ontario, and the Ontario Select Committee of the Legislature on Ontario Hydro Affairs. Staff from the region also participated in the department's display at the Canadian National Exhibition.

CENTRAL REGION

The Central Region is composed of Northwestern Ontario, Manitoba, and Saskatchewan. Headquarters for the region is in Winnipeg. District offices are located in Regina, Saskatoon, and Thunder Bay.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 276 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 156 workers recovered a total of $127 766.51. During the fiscal year 61 programmed inspections were executed resulting in wage recoveries of $29 810.59 for 112 workers. The region received 31 reports advising that 14 978 workers had worked a total of 140 401 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 13 642 employees were reported as having worked 130 338 additional hours under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

The region received 22 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints six were resolved at the officer level. Another six cases were dismissed and the remaining cases were awaiting resolution at fiscal year's end.

See tables 1 and 2 for further details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 415 inspections and 73 technical surveys. It received reports of 1 743 accidents including seven fatalities. Forty-eight were investigated. The region sponsored 1 254 inspections of boilers and pressure vessels. Elevating devices were inspected in Manitoba and Saskatchewan public service buildings. Thirty-four directives were issued. (N.W. Ontario statistics are incorporated in the Great Lakes report.)

IMMINENT DANGER

The region received four complaints alleging imminent danger. All complaints were resolved at the officer level.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

The region paid $11 595 893.12 to 2 642 workers who applied for compensation.

FAIR WAGES

Thirty-one inspections involving 31 contractors and 47 employees resulted in the recovery of $3 637.22. In total, 14 overtime permits were issued, 677 schedules of Labour Conditions were prepared, and 758 Fair Wage Schedules were issued.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region sponsored a series of seminars at the Winnipeg Labour Council Weekend Schools titled, "Stress in the Workplace". The purpose of the seminars was to teach trade unionists how to cope successfully with stress at work. The region also sponsored a series of seminars on conflict in the workplace as it relates to occupational safety and health. The seminars were well attended by union members and management. Numerous seminars on federal labour legislation were also conducted.

Regional staff assisted in reviewing and processing requests for grants from unions not

affiliated with the CLC under the department's Labour Education Program. The region also responded to requests for information and counselling on occupational safety and health, labour-management relations, equal opportunity, and quality of work life.

MOUNTAIN REGION

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories, and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George, and Whitehorse.

CONDITIONS OF WORK

The region responded to 657 complaints from workers. Benefitting from departmental assistance, 676 workers recovered a total of $353 805. During the fiscal year 139 programmed inspections were conducted resulting in the recovery of $48 146.85 in wages for 241 employees. The region received 865 reports advising that 8 696 workers had worked a total of 99 605 hours in excess of the prescribed weekly maximum and 26 413 employees were reported as having worked 361 900 additional hours under emergency conditions.

UNJUST DISMISSAL

The region received 40 complaints alleging unjust dismissal. Of these complaints 17 were resolved at the officer level, 15 were withdrawn, two rejected, and six were subsequently referred to adjudication.

See tables 1 and 2 for additional details.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The region conducted 351 inspections and 77 technical surveys. It received reports of 5 375 accidents (three fatal), 122 of which were investigated.

The region undertook dust surveys at a number of country elevators to assess the effectiveness of

newly installed dust collecting equipment. It continued its efforts to implement the Environmental and Medical Surveillance Program in the grain industry. By the fiscal year's end the medical surveillance portion of the program had been implemented fully. The region initiated proceedings against a grain elevator company pursuant to the grain dust control direction.

IMMINENT DANGER

The region received two complaints alleging imminent danger. In both cases a satisfactory resolution was worked out with the assistance of a labour affairs officer.

See table 2 for additional details.

COMPENSATION

During the fiscal year, under the Government Employees Compensation Act, the Mountain Region processed 6 476 new claims. Also processed were 1 924 active claims from the previous fiscal year. The region initiated 140 subrogation cases, 57 of which were settled resulting in the recovery of $138 079.

FAIR WAGES

The region issued 1 154 fair wage schedules. Twenty-eight investigations resulted in the recovery of $36 802.58 for 47 employees.

EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

The region developed and implemented a detailed training program to overcome a critical shortage of fully trained and qualified labour affairs officers in the region. A university recruitment campaign attracted 40 applicants from which three university graduates were selected for a nine-month training course. The program included an orientation phase, formal academic instruction, technical research, and on-site contact with employers, union officials, and employees. The success of the program can be measured by the high standing each candidate obtained on the Public Service Commission Examination Board and their subsequent successful resolution of complaints lodged under parts III and IV of the Canada Labour Code.

The region experienced a significant increase in requests from employers and union officials for assistance in training supervisors, employees, and safety committee members in a broad range of occupational safety and health subjects. The demand for training safety committee members to identify workplace hazards and to participate in safety inspections and accident investigations more effectively was such that a small Education Section was established. The unit is responsible for promotion, education, and training within the region, including the development of training programs designed to meet the specific needs of clients under parts III and IV of the Canada Labour Code.

The region continued to provide financial support to the Vancouver Rail Task Force. The purpose of the grant is to allow union representation on the task force which is examining ways and means to improve the turnaround time of rail cars in the Greater Vancouver Terminal. Regional staff continued to promote the establishment of joint labour-management safety and health committees. Also they conducted more than 20 seminars on the Canada Labour Code.

In co-operation with Grant MacEwan College in Edmonton, the Canadian Labour Congress, the Building Trades Union, Native Outreach, and the Alberta Federation of Labour, the region continued to support the development of a labour education program for natives in Alberta. Regional staff were asked to participate in the Duke of Edinburgh's Study Conference. The region provided financial assistance to 25 trade unionists to attend the CLC's Harrison Winter School to participate in a week-long seminar on the quality of work life. It also sponsored two professors from the University of Victoria to attend a course on quality of work life at the University of Southern California.

Table 1

Authority

	Atlantic	St. Lawrence	Great Lakes	Central	Mountain	Total
Canada Labour Standards Regulations						
Section 4[1]	–	3	–	–	15	18
5[2]	–	1	–	2	8	11
14[3]	–	–	–	1	6	7
15[4]	–	–	3	1	10	14
16[5]	7	21	3	–	2	33
Canada Labour Code (Part III)						
Section 29(1)[6]	2	39	18	4	18	81
33(1)[7]	4	25	28	11	6	74
33(5)[8]	44	12	29	31	865	981
34(2)[9]	94 928.50 hr	201 994.92 hr	182 760.90 hr	130 337.97 hr	361 900.36 hr	971 913.65 hr
51(1)(a)[10]	–	17	5	2	2	26
51(1)(b)[11]	2	23	12	3	2	42

[1]Authority to average hours of work over a period less than 13 weeks

[2]Authority to average hours of work over a period longer than 13 weeks

[3]Authority to waive annual vacation

[4]Authority to grant postponement of annual vacation

[5]Authority to grant approval of a calender year or other year as a year of employment

[6]Authority to establish hours of work in excess of eight hours a day or 40 hours a week where average hours of work for a period of two or more weeks does not exceed 40 hours a week

[7]Authority to authorize hours of work in excess of the weekly maximum hours of work allowed, viz., 48 hours a week

[8]Authority to require reports from employers authorized to have hours of work in excess of maximum hours of work

[9]Authority to require reports from employers in cases where maximum hours of work are exceeded because of an emergency situation

[10]Authority to substitute another designated holiday with pay for any general holiday in cases where a collective agreement exists

[11]Authority to substitute another designated holiday for any general holiday in cases where a collective agreement does not exist

Table 2

Total Cases Completed by Region, by Program, by Activity
Fiscal Year 1980-81

Region	Conditions of Work				Occupational Safety and Health				
	Complaints	Unjust Dismissals	Inspections	Counselling	Complaints	Inspections	Investigations	Technical Surveys	Counselling
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mountain	657	40	139	60	95	351	122	77	83
Central	276	22	61	5 673	56	415	48	73	2 114
Great Lakes	679	156	10	8 964	102	306	60	52	1 452
St. Lawrence	2 183	71	192	3 189	131	369	77	12	1 661
Atlantic	130	13	309	910	73	742	76	119	879
Total	3 925	302	711	18 796	457	2 183	383	333	6 189

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The department's Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is headed by a senior assistant deputy minister. It is responsible for the prevention and settlement of collective bargaining disputes. Other types of industrial relations problems that arise in federal jurisdiction industries and undertakings where labour relations are governed by the Canada Labour Code (part V) also fall within its responsability.

The service is comprised of three organizational units: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; and the Program Planning and Technical Support Branch.

1. The **Mediation and Conciliation Branch** is involved directly in the conciliation and mediation of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code provides that the parties to a collective bargaining dispute must complete the conciliation process in order to obtain the legal right to strike or lockout. This conciliation process is usually represented by the intervention of a conciliation officer but may take the form of third-party assistance by a conciliation commissioner as well. Mediators are more commonly used after the right to strike/lockout has been acquired in an effort either to prevent or resolve such job action. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of available alternatives as a means of assisting the parties to resolve their differences themselves. In this way it differs from arbitration which is a procedure whereby a third-party makes a decision binding on the parties.

   The Federal Mediation and Conciliation Unit consists of a headquarters unit and six field offices located at Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax, and St. John's. The headquarters processes requests for the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, and industrial inquiry commissioners. It handles requests for ministerial consent to permit bargaining-related unfair labour practice complaints to be made to the Canada Labour Relations Board and processes the administrative work associated with ministerial referrals of disputes to the board for the imposition of first collective agreements.

   Conciliation officers and industrial relations consultants, located in headquarters and the field offices, conciliate and mediate collective bargaining disputes and apply preventive mediation measures to resolve industrial relations problems arising during the term of collective agreements.

   In the fiscal year ended March 31, 1981 the branch dealt with 336 collective bargaining disputes, including 64 cases carried over from the previous fiscal year. Of the 336 cases 245 were resolved, leaving some 91 cases pending at the end of the year.

   Of the 245 cases concluded in the 1980-81 fiscal year 220, or 90 per cent, were settled by FMCS without a work stoppage. There were 25 work stoppages 16 of which were resolved during the course of the year. The remaining nine were being mediated by formal or informal means as of March 31, 1981.

2. **Arbitration Services** establishes the procedural framework for ministerial appointments of arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (part V), as well as the appointment of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (part III). The branch administers and provides information concerning the application of the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code. Other responsibilities include industrial relations research and the conduct of studies into arbitration-related matters for the prevention and resolution of grievance disputes.

3. The **Program Planning and Technical Support Branch** provides specialized industrial relations research in direct support of conciliation and mediation

operations and carries out, among other things, expert analyses of industrial relations developments, problems, and bargaining issues.

MEDIATION AND CONCILIATION

PREVENTIVE MEDIATION

With a view to promoting good industrial relations and reducing industrial conflict where possible in the federal jurisdiction, the Mediation and Conciliation Branch continued, through "preventive mediation", its involvement during the year in the resolution of industrial relations problems surfacing during the closed period of collective agreements. These activities are not normally as visible as in the case of widely publicized collective bargaining disputes which affect the public interest on a national or regional basis. In such instances contact with the parties is constant with branch officers advising and guiding the parties in the handling and resolution of their differences which do not lend themselves to long-term solutions through the final and binding arbitration process.

The preventive mediation process assists in reducing the degree of industrial relations instability and is an important dispute settlement mechanism employed by the department's Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS).

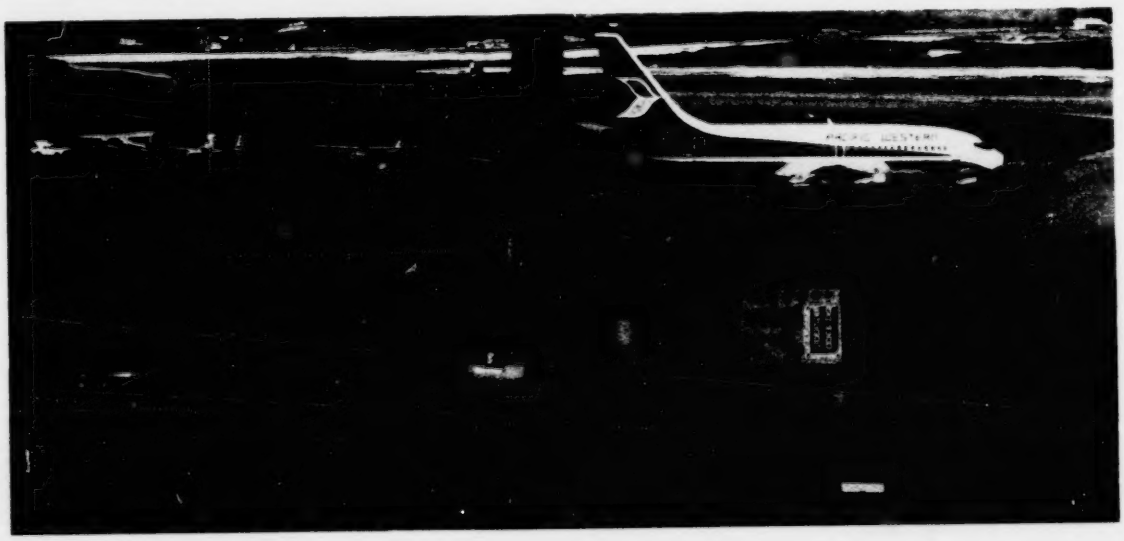
REVIEW OF SELECTED DISPUTES

The following is a brief narrative of selected collective bargaining disputes handled by the branch during the year, involving various industries including airlines, bus transportation, communications and broadcasting, grain elevators, longshoring, mining, railways, and banking.

AIRLINE OPERATIONS

Of the airline agreements which came up for renewal during the fiscal year the dispute between Air Canada and the Canadian Air Line Flight Attendants Association caused the public the greatest concern. After completion of the conciliation officer and conciliation commissioner stages a legal strike was threatened during the peak Christmas travel season. As a result of intensive FMCS mediation efforts the strike was averted and a two-year collective agreement was settled and ratified.

C.P. Air's contracts with the Canadian Air Line Flight Attendants Association and the Canadian Air Line Pilots Association also came up for renewal in July and November 1980. Both contracts were successfully re-negotiated at the conciliation officer stage.



BUS TRANSPORTATION

Greyhound Lines and Canadian Coachways and its 1 400 drivers, members of Local 1374 of the Amalgamated Transit Union, were unable to reach a new agreement in direct negotiations. Following negotiations at the conciliation officer and conciliation commissioner stages, the parties acquired the legal right to strike or lockout. The union commenced strike action affecting bus transportation from Sudbury to the West Coast. A settlement was reached within two weeks in post-conciliation commissioner meetings.

COMMUNICATIONS AND BROADCASTING

The dispute which generated a considerable amount of interest during the fiscal year involved the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel.) and its 10 000 employees represented by the Telecommunications Workers Union.

The collective agreement expired on December 31, 1979 and the conciliation officer and conciliation commissioner stages were exhausted by September 1980. Following the release of the commissioner's report the union began a limited strike of 500 of its members on September 22, 1980. Despite the mediation efforts of FMCS the situation worsened throughout the fall and winter culminating in the occupation of B.C. Tel. installations by bargaining unit members during the first week of February 1981. Following injunctions from the Supreme Court of British Columbia the entire unit of 10 000 began strike action on February 10, 1981.

The following day William P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister of FMCS, was appointed as mediator. A tentative agreement was reached shortly thereafter although further negotiations with mediation assistance were required to resolve the back-to-work protocol. The unit returned to work on March 23, 1981.

With respect to broadcasting the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) had all of its major contracts up for renewal in 1980. The Canadian Wire Service Guild, representing 350 employees in the English Services Division, reached agreement as the dispute was about to be referred to the conciliation commissioner stage in March 1981. The Canadian Union of Public Employees also concluded a collective agreement for its 1 479 non-technical production and 1 240 office and professional employees in the English Services Division in post-conciliation commissioner negotiations. A dispute between the CBC and the National Association of Broadcast Employees and Technicians, representing 2 100 English Services Division technicians, continued unresolved at the end of the year despite the intensive efforts of both a conciliation officer and conciliation commissioner.

The French Services Division of CBC and the Canadian Union of Public Employees, representing 1 240 office and professional employees, also commenced negotiations during the 1980-81 fiscal year. Meanwhile the strike, which began on October 30, 1980, involving 183 Radio-Canada newsroom employees, represented by the *Syndicat Général du Cinéma et de la Télévision*, continued at the year end despite the involvement of a conciliation officer, a commissioner, and mediation efforts by a senior departmental officer.

GRAIN ELEVATORS

When negotiations between Manitoba Pool Elevators and the Grain Services Union, representing 360 country elevator manager's assistants and clerks, broke down, a conciliation officer was appointed on December 5, 1980. Following intensive conciliation activity a settlement was reached in late March 1981 and subsequently ratified by the membership.

LONGSHORING

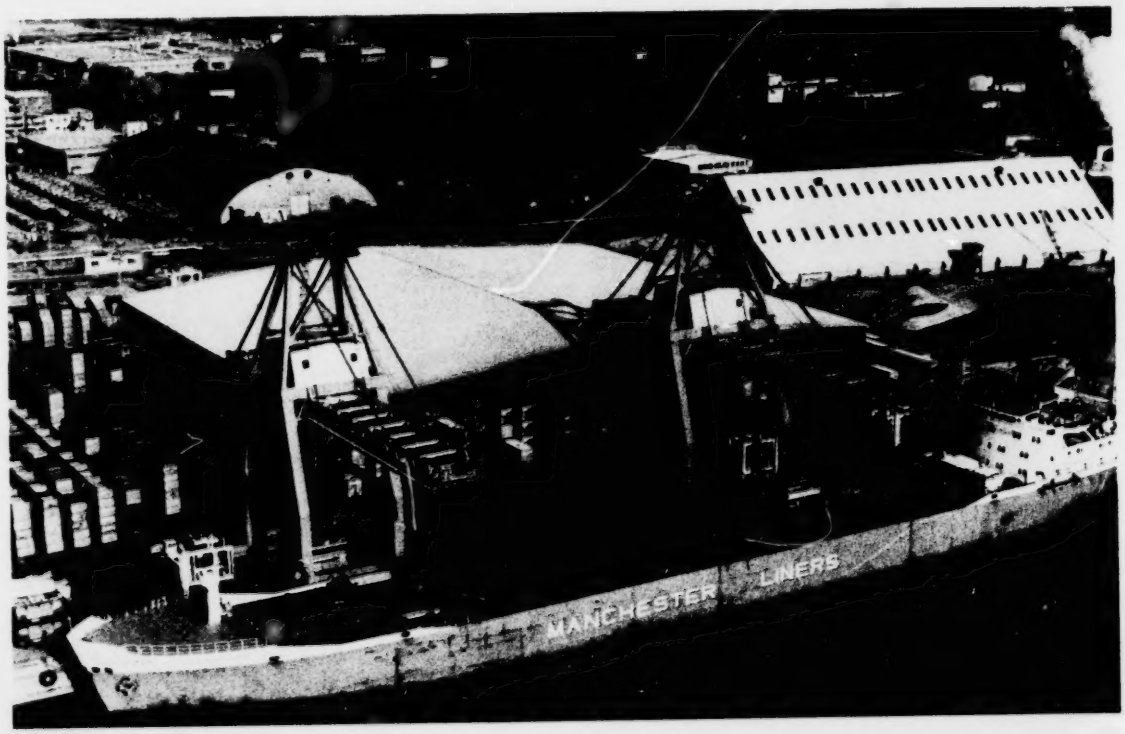
The contract between Local 375 of the International Longshoremen's Association and the Maritime Employers' Association, affecting some 1 100 Port of Montreal longshoremen expired December 31, 1980. Following direct negotiations two conciliation officers were appointed. When their efforts did not resolve the situation a conciliation commissioner was appointed in late February 1981. Subsequently an agreement was reached and ratified by the membership.

On the West Coast the National Harbours Board at Vancouver and the Vancouver Harbours Employees Association reached a settlement following the exhaustion of the conciliation officer and conciliation commissioner stages.

MINING

A number of mining collective agreements came up for renewal during the fiscal year 1980-81. At Cominco's Con/Rycon Mine Property at Yellowknife and Local 802 of the United Steelworkers of America, direct negotiations and conciliation officer involvement failed to produce a renewal agreement covering 250 mine workers following the expiry of their contract on October 31, 1980. The minister advised the parties on March 31, 1981 that he would not be granting any further formal conciliation services. (This formal procedure, referred to as a "no-action", means that neither a conciliation commissioner nor a conciliation board will be appointed. Seven days from the date that parties are notified of such a decision the parties acquire the legal right to strike or lockout.) The dispute remained pending at the end of the year.

At Keno Hill Mines in Elsa, Y.T., the contract between the mine and Local 924 of the United Steelworkers of America, representing 215 mine production employees, expired on August 31, 1980. A conciliation officer was appointed prior to the expiry of the agreement but despite the officer's efforts negotiations proved to be difficult. Following the minister's notice of no-action the union commenced legal strike action on September 11, 1980 and the work stoppage was still in effect at the close of the fiscal year.



Canada Tungsten Mining Corporation and two locals of the United Steelworkers of America failed to reach an agreement covering 230 tradesmen and labourers and 50 office employees despite the efforts of a conciliation officer. A strike began on November 14, 1980 following a no-action decision by the minister. At the end of the fiscal year the parties had returned to the bargaining table in direct negotiations.

Two collective agreements at the Cyprus Mining Corporation with locals of the United Steelworkers of America were settled and ratified following the intervention of a conciliation officer. The new agreements, which will expire September 30, 1982, cover 440 miners and 46 office workers.

At Giant Yellowknife Mines a legal strike by 250 mine and mill employees, represented by the Canadian Association of Smelter and Allied Workers, followed failure to achieve settlement at the conciliation officer and commissioner stages. The four-month strike was ended by a settlement reached in post-conciliation commissioner meetings in October 1980.

RAILWAY OPERATIONS

Contracts for a unit of "maintenance of way" employees and a unit of engineers, conductors, and brakemen at the British Yukon Railway (operating on the Canadian side from Bennett, B.C. to Whitehorse), represented by Teamsters Local 213, expired on September 30, 1980.

After negotiations failed at both the conciliation officer and commissioner stages the union began strike action on February 26, 1981. During the strike the parties returned to the bargaining table and were able to reach an agreement. The bargaining unit members returned to work on March 23, 1981.

Eight collective agreements covering 1 200 railway employees came up for renewal with the Quebec North Shore and Labrador Railway at the end of February 1981. At the end of the fiscal year a conciliation officer and a FMCS Industrial Relations Consultant were writing their final report on the situation.

BANKING

During the previous fiscal year the minister had exercised his discretion pursuant to section 171.1 of the Canada Labour Code in respect of a dispute affecting the Royal Bank of Canada and the *Federation du Commerce Inc.* (CNTU), representing employees at six branches in the Saguenay-Lac St-Jean region of Quebec. In July 1980 the board advised the parties that it did not deem it advisable to impose a first collective agreement in this situation and an FMCS mediator re-entered the dispute. A settlement was finally arranged in September 1980 ending a strike of 365 days duration.

In April 1980 the Canadian Imperial Bank of Commerce locked-out eight unionized

employees, represented by the Commercial Workers Union, from a branch in East Angus, Quebec and a sub-agency in Bishopton. The union had been certified in December 1978 and conciliation took place from November 1979 until March 1980. At the end of the fiscal year the employees remained locked-out and the Canadian Labour Congress had called for a boycott of the Canadian Imperial Bank of Commerce.

With conciliation assistance renewals of collective agreements were reached without work stoppages in disputes involving the Bank of Montreal and the Union of Bank Employees (CLC) representing 150 employees in 10 branches in the Windsor, Ontario area. These settlements established the pattern for subsequent collective agreements between the parties for other unionized branches.

INDUSTRIAL INQUIRY COMMISSIONS

In March 1980 the minister established an Industrial Inquiry Commission, pursuant to section 198 of the Canada Labour Code, headed by Professor F.W. Anderson of Regina. The commission was charged to report on the level and structure of railway shopcraft employees' compensation. The commission held hearings and received briefs from interested parties during the fiscal year, 1980-81 and is expected to submit a report during the next fiscal year.

In June 1980 Professor Innes Christie of Halifax was apppointed as an industrial inquiry commissioner to report on the impact and implications of current and future changes in terminal operations in the Port of Saint John, New Brunswick. Public hearings were held during August 1980 and proceedings were continuing at the close of the year.

SETTLEMENT OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENTS

Section 171.1 of the Canada Labour Code (part V — Industrial Relations), which was proclaimed on June 1, 1978, provides that should the parties to a dispute be unsuccessful in their efforts to negociate a first collective agreement following certification of the bargaining agent by the Canada Labour Relations Board (CLRB) and the requirements of paragraphs 180(1)(a) to (d) having been met the minister may direct the board to inquire into the dispute and, if the board considers it advisable, to settle the terms and conditions of a first collective agreement between the parties.

In July 1980 the board advised the Royal Bank and the *Fédération du Commerce Inc. (CNTU)* that it would not impose first agreements in the disputes affecting six bank branches in Saguenay-Lac St-Jean.

In June 1980 the minister referred a dispute affecting Maclean-Hunter Cable Television in Guelph, Ontario and the Retail Clerks International Union to the CLRB for consideration pursuant to section 171.1. Once again the board declined to impose a first collective agreement after investigating the dispute.

APPLICATIONS FOR MINISTERIAL CONSENT

Section 187(5) of the Canada Labour Code (part V — Industrial Relations) states that the minister's written consent is required before any complaint can be made to the Canada Labour Relations Board under section 187(1) alleging violation of section 148, section 184(3)(g), and section 185(b). These are primarily all bargaining related offenses, for example: failure to bargain in good faith, bargaining with someone other than the certified bargaining agent, or changing the terms and conditions of employment of an individual or group without consent of the bargaining agent.

During the fiscal year 1980-81 the minister received 22 such applications for his consent to refer complaints to the board. Consent was granted in 14 cases, denied in two, one lapsed, and five were withdrawn.

ARBITRATION SERVICES

Pursuant to section 155 of part V of the Canada Labour Code, collective agreements are required to contain a provision for the final settlement, without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests

received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch examines these requests, gathers all necessary information, and recommends appropriate action to the minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the code.

During the year the minister received 68 applications requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairmen. Appointments were made in 40 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

On September 1, 1978 the branch was given the responsibility of processing written requests for ministerial appointments of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of part III, division V.7 of the Canada Labour Code. With certain exceptions recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1980 to March 31, 1981 the minister effected the appointment of adjudicators in 51 cases. Twenty-one cases were pending on March 31, 1981.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. The text of specific awards is readily available, at the request of the parties and arbitrators, through the services of the arbitral award data system. The system is tailored to the needs of industrial relations practitioners and researchers across Canada and provides diversified information to clientele on particular issues, precedents, background statistics, and comparative data.

All federal arbitration awards rendered since November 1977 are summarized in one page format in a publication entitled *Federal Arbitration Award Digest*. In addition a *Consolidated Subject Index*, revised on an annual basis, is available. Both of these publications are provided upon request to industrial relations practitioners and researchers across Canada.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter* containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, as well as an annotated list of all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to all arbitrators, unions, and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

The branch provides a grievance resolution consultative service to companies and unions under federal jurisdiction. The relationship between the industrial relations climate and the resolution of grievances is so close that a genuine improvement in grievance handling can be expected to improve industrial relations.

Arbitration Services conducts continuous research into labour legislation, cases, policies, and practices, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

The Program Planning and Technical Support Branch promotes the resolution of labour-management disputes through specialized socio-economic research and research into emerging industrial relations issues. It provides advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

The branch provides operational research support to mediation and conciliation officers, both at headquarters and in the field, who are involved in collective bargaining disputes and preventive mediation activities. A wide range of issues in those industries coming under jurisdiction of part V, Canada Labour Code, are investigated. The branch assists the senior assistant deputy

minister of FMCS to identify and manage the industrial relations implications of government and international-level policy formulation, such as the development of a Maritime Code to replace the Canada Shipping Act, the conversion of the Post Office to a crown corporation, and the development of International Labour Organization instruments designed to promote collective bargaining.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to their requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to the development of industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that provide the vast transportation infrastructure so crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch's responsibilities also include identification of the need for, and conduct of, research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problem areas. Two continuing research projects concern the process of contract ratification and experiences within the federal jurisdiction with bargaining for a first collective agreement.

PROGRAM DEVELOPMENT AND CENTRAL OPERATIONS

OFFICE OF THE ASSISTANT DEPUTY MINISTER

The assistant deputy minister is responsible for the planning, development, and implementation of national programs, for operational services at headquarters, and for staff support to regional operations.

A Management Reporting Systems Unit, which reports to the assistant deputy minister, designs and implements management reporting systems to assist managers in Program Development and Central Operations (PDCO) to enhance the effectiveness and efficiency of their operations. The unit facilitates the exchange of information within PDCO and with other areas of the department.

Branches in PDCO include: Occupational Safety and Health, Employment Relations and Conditions of Work and, under Central Analytical Services: Economic Analysis, Labour Data, Library and Legislative Analysis, and the Industrial Relations Information Service.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

The Occupational Safety and Health Branch provides general and technical consulting services on safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, and employment injury compensation. Work was done on a proposal to amend part IV of the Canada Labour Code to meet current needs in the workplace, and on national programs, revisions to regulations, the provision of technical support services, and the development of training and support materials for regional activities. The processing of injury compensation claims was decentralized further and a review of the Government Employees Compensation Act was conducted.

The branch participates in policy development, liaison, and support work for occupational safety and health. It prepared briefs and appeared before the Ontario Select Committee into Ontario Hydro Affairs and the Joint Federal-Provincial Commission of Inquiry into Safety in Mines and Mining Plants in Ontario. Contact with the other jurisdictions in Canada and with industrial and labour groups was maintained through the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, standards steering committees of the Canadian Standards Association, the Canadian Labour Congress, and the Canadian Manufacturers' Association.

SENIOR MEDICAL CONSULTANT

The senior medical consultant established and maintained contact with the Federal-Provincial Working Group on Asbestos, the Treasury Board Advisory Committee on Asbestos Control, and the Canadian Labour Congress, among others. He met occupational physicians in Canada and the U.S. at several meetings of the Ontario and Canadian Medical Associations, the Ontario and Quebec Occupational Health Physicians, and the American Occupational Medicine Association.

The medical surveillance program for the grain industry continued to be monitored through consultations with medical personnel dealing with problems in the medical reports. Closer liaison was established with Health and Welfare Canada and with provincial departments; for example, the Ontario Ministry of Labour after participation in discussions on the Atomic Energy Control Board's proposed changes to the silica dust exposure standard. Visits to the regions were made whenever occupational medical advice was required on suspected problems in the work-place (e.g., video display terminals and suspected toxic substances) and for purposes of assisting training in such areas as respiratory protection.

PROGRAM RESEARCH AND DEVELOPMENT DIVISION

REVISION OF PART IV OF CANADA LABOUR CODE

This was the priority project of the division and involved the largest use of resources. Proposals to

revise part IV of the Canada Labour Code were drafted and discussions were held with the Canadian Labour Congress, the Canadian Manufacturers Association, and other government departments. The proposal is expected to be presented to Parliament in 1981-82 and, if accepted, will re-establish a federal leadership role in the field of occupational safety and health.

REVISION OF REGULATIONS

The Canada Occupational Health and Safety Regulations for Uranium and Thorium Mines were revised to reference revised provincial legislation in Ontario. Some administrative amendments were made to other regulations. An order-in-council was issued extending the application of part IV and its regulations to the railway running trades to safeguard the occupational safety and health of these workers. Work is at various stages on the revisions to five regulations: Accident Investigation and Reporting, Dangerous Substances, Coal Mine Safety, Fire Safety, and Motor Vehicle Operators Hours of Service Regulations.

CONSULTATION AND LIAISON

The division co-ordinated Labour Canada comments on proposed revisions to Treasury Board's Standards on Boilers and Pressure Vessels, and Accident Investigation and Reporting. It participated in the interdepartmental committees on the Transportation of Dangerous Goods Code and Ship Fumigation, as well as on the Federal/Provincial Working Group on Asbestos. The division also reviewed several documents and conventions from the International Labour Organization and stated the Canadian position.

Advice was given to the regions and to others on the development of safety and health programs and interpretation of part IV regulations.

STATISTICS

The division collects, analyses, and publishes work injury statistics in the public service of Canada. Modifications continued to be made to the statistical information storage and retrieval system to improve its performance. The division issued *Canadian Employment Injuries and Occupational Illnesses*, which summarized, for the first time under one cover, the national work injury statistics in Canada. A briefing paper on branch statistical programs was also prepared for regional personnel.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE GRAIN INDUSTRY

The division participated in the grain industry Task Force Inquiry into Fires and Explosions in Primary Grain Elevators. A report, with recommendations to minimize the hazards, was produced.

The division sponsors an environmental and medical surveillance program in the grain industry administered by the regions.

TECHNICAL SERVICES DIVISION

INDUSTRIAL HYGIENE SERVICES

The Industrial Hygiene Laboratory analyzed the samples from 147 industrial hygiene surveys conducted by the department. Branch industrial hygiene engineers participated directly in 20 of these surveys at the request of the regions. Asbestos, grain dust, diesel, and welding fumes were the most frequently measured hazards.

The laboratory workload increased for the fifth consecutive year. To cope with this the productivity of the laboratory and its staff was increased. New equipment was purchased, greater use was made of computer facilities, additional laboratory technicians were hired and the laboratory space was expanded.

Industrial hygiene sampling guidelines were drafted to advise regional staff of accepted procedures to measure a large number of contaminants encountered in workplaces and to describe the uses of new instruments. An industrial hygiene safety manual for the protection of personnel engaged in this type of work was prepared.

RESPIRATORY PROTECTIVE DEVICES

A respiratory protective devices program was continued which increases Labour Canada's

ability to respond to the needs of employees for adequate respiratory protection. It provides a consulting service to the regions and respirator training seminars which instruct Labour Canada regional and headquarters personnel, and personnel in industry, on the proper selection, use, and care of respirators. Labour Canada contributed to the preparation of a national consensus standard which will govern the selection, care, and use of respirators. The development of tests for respirators was started.

Industrial hygiene consulting services were provided to the regions on the control of electromagnetic and ionizing radiation, asbestos, and a variety of chemical substances.

INDUSTRIAL SAFETY ENGINEERING SERVICES

Two technical documents were issued by Labour Canada in both official languages: *Technical Data Sheet — Bin Hoists*, OSHB-100-1980 and *Technical Data Sheet — Fire Safety and Fire Explosion Prevention in Grain Elevators*, OSHB-102-1981. The development of guidelines for conveyors in grain elevators to provide criteria for suitable types of belts, their maintenance, and replacement was advanced. This work will reduce hazards for grain elevator workers.

Continuing industrial safety engineering services were provided to the regions. Examples of these are: safety when working with electrical facilities and safety, fire, and explosion hazards in grain elevators.

TECHNICAL STANDARDS

Participation on the Canadian Standards Association and other technical standards committees permitted direct access and contribution to most of the standards referenced in the regulations issued under the authority of part IV of the Canada Labour Code. These committees include:

Chain Saws;
Manlifts;
Acoustic and Noise Control;
Machinery Noise;
Selection, Care, and Use of Respirators;
Canadian Electrical Code;
Rubber Insulating Products;
Portable Electric Tools;
Power Operated Radio Transmitters;
Elevating Work Platforms;
Boiler and Pressure Vessel Code;
Fall Arresting Systems.

MINE SAFETY ACTIVITIES

Recommendations made by the Elfstrom Commission of Inquiry required assigning the mine safety engineering resources to the Atlantic Region for the entire year. All the recommendations were effected and amendments to the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations were drafted. A contract was let for the preparation of a safe practices code for coal mining. Headquarters informed other departments of recommendations requiring their response.

An agreement was reached with the Ontario Ministry of Labour for general mine safety inspections in Ontario uranium mines on behalf of Labour Canada.

TECHNICAL INFORMATION SERVICES

A bibliography of the principle acquisitions of national and international occupational safety and health publications acquired since 1976 was prepared and published. Storage facilities to accommodate the growing collection of technical material were acquired. A preliminary study was made for a computer assisted system to help document and retrieve technical information.

INJURY COMPENSATION DIVISION

The division organizes and co-ordinates, in co-operation with the regions, the administration of the employment injury benefits program for federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act.

It continued to look after subrogated claims in the Great Lakes and St. Lawrence Regions. This function could not be assumed by these regions because of delays in recruiting and training staff.

The division functioned as the secretariat for the Merchant Seamen Compensation Board and the Penitentiary Inmates Compensation Plan. The Solicitor General's Department was advised on the latter program's adequacy and popularity.

GOVERNMENT EMPLOYEES COMPENSATION ACT

The Government Employees Compensation Act provides employment injury benefits for approximately 350 000 federal government employees. These employees work in 123 departments and crown agencies throughout Canada and in other countries.

A review of the Government Employees Compensation Act was completed by an intra-departmental committee composed of headquarters and regional personnel. It published a report of its findings at the end of the year. The recommendations, if accepted, will require amendments to the act.

Meetings were held with officials of the Post Office Department to plan workers compensation coverage for employees of the new Canada Post Corporation. The bill which will create the corporation does not contain a provision for automatic coverage under the Government Employees Compensation Act. The discussions are continuing.

The division assembled a study group to consider a request from the *Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec* that the federal government become a contributor to the commission's accident fund. The study continues.

The Government Employees Compensation Act was amended by a Miscellaneous Statute Law Amendment to incorporate coverage for employees of the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament.

The booklet "If You Have an Accident" which provides basic information to all employees covered by the act was revised and furnished to the regions for distribution.

Four hundred and thirty-six cases in which a third party was involved were referred to headquarters by the regions for consideration. One hundred cases are before the Justice Department and 201 cases remain open. The division's officers and the Department of Justice recovered $384 105 from third parties.

INTERNATIONAL

Several contributions on the Canadian system were made to the International Association of Industrial Accidents Boards and Commissions. The division continued to review the ILO Employment Injury Benefits Conventions.

SPECIAL PROJECTS

Labour Canada had been authorized by the Treasury Board to provide workers compensation coverage for persons employed under the various employment development programs of Canada Employment and Immigration when no coverage was available from a provincial workers compensation board.

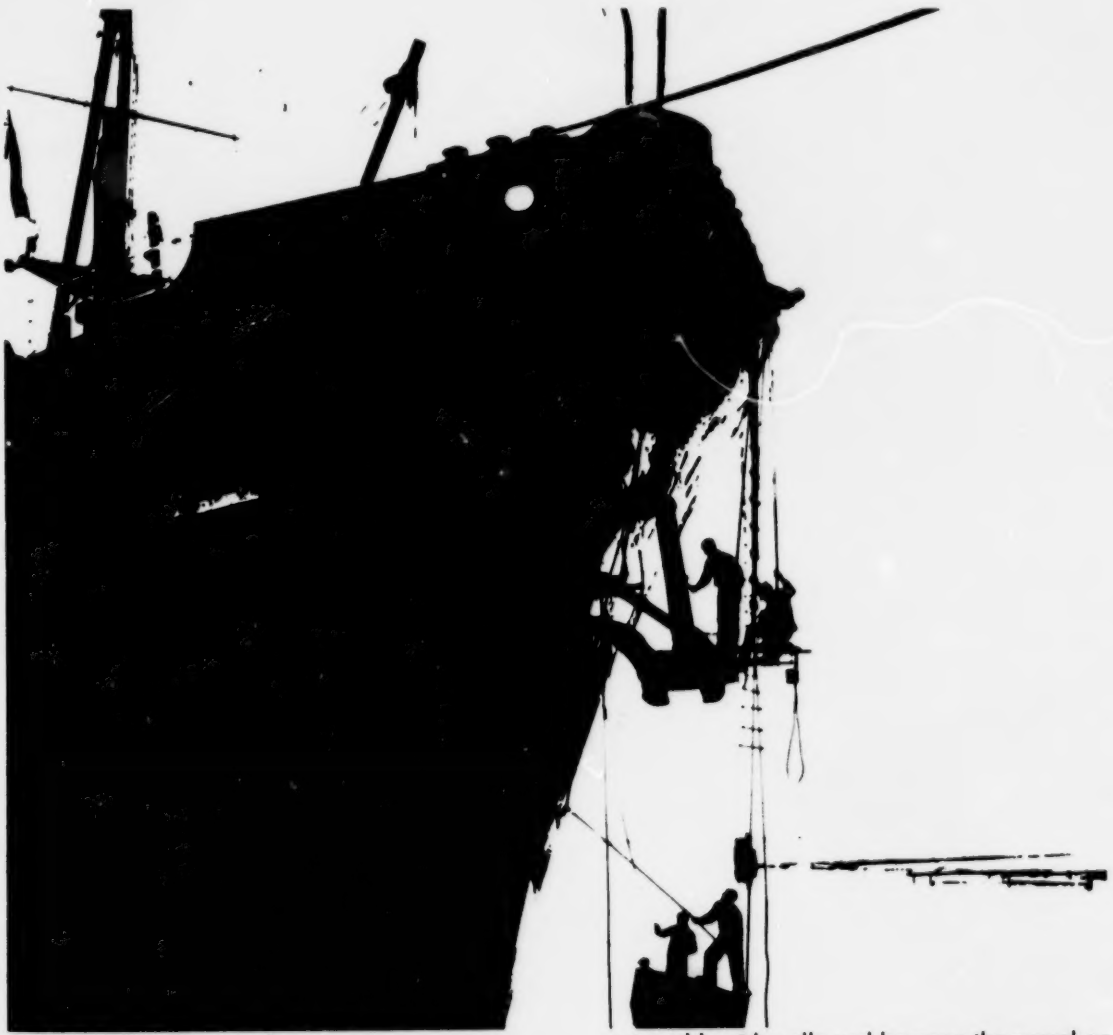
During the year legal officers of the Treasury Board ruled that those arrangements were illegal and coverage would have to be obtained elsewhere. Officers of the division met with officials of Treasury Board, the Canada Employment and Immigration Commission, and several provincial boards to endeavour to obtain substitute coverage for these workers. Satisfactory arrangements were made in most instances. Labour Canada will continue to provide coverage for existing cases.

INMATES COMPENSATION

The division continued to administer the Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions for the Ministry of the Solicitor General. Fifteen claims and numerous inquiries about the program from inmates, lawyers, and legal aid were received. Discussions continued between penitentiary officials and officers of the division on conversion of the terms and conditions to regulations. The initial submission was not acceptable to legal officers of the Privy Council Office so a new approach is being devised. The regulations, which will designate the division specifically as the administrator of the plan, will rectify certain inadequacies in the initial legislation.

MERCHANT SEAMEN COMPENSATION ACT

The act is administered by a board composed of three senior public servants appointed by the Governor-in-Council. It provides workers compensation benefits to seamen employed on ships registered in Canada or chartered by demise to a person resident in Canada or having his principal place of business in Canada while such ships are engaged on a foreign or home-



trade voyage. The act does not cover seamen who are entitled to coverage by a provincial workers compensation law or by the Government Employees Compensation Act. The division provides a secretariat to the board and the chief is its secretary.

The board increased the monetary benefits provided by the act to equal the benefits provided by the workers compensation laws of the Atlantic Provinces. The increases, which were approved by order-in-council, apply to injuries occurring on and after April 15, 1981.

Of nine claims received during the year, five were approved for temporary disability and the rest could not be allowed because the vessel on which the injured seaman was employed was registered outside Canada, the seaman was covered by provincial workers compensation law, or he was not disabled from earning full wages for the three-day waiting period.

Supplementary payments, permitted by section 31 of the act, were made from the Consolidated Revenue Fund to 22 widows whose spouses were fatally injured in the course of their employment previous to May 1, 1965, and to three dependent children. One ceased to be a dependant during the year.

For a statistical summary of claims, see table 4.

TABLE 1

Accident Claims Reported in 1980-81, by Province and Type of Claim

	Minor Injuries		Disabling Injuries					
Province	First Aid	Medical Aid	Compensation	Injury[1] Leave	Permanent Disability	Fatal	Disallowed	Total
Newfoundland	–	206	15	159	2	0	16	398
Prince Edward Island	–	58	12	71	0	0	3	144
Nova Scotia[2]	–	2 104	2 324	1 035	38	4	59	5 564
New Brunswick	–	438	19	366	0	1	37	861
Quebec	–	2 425	342	4 629	26	1	121	7 544
Ontario	–	5 104	442	7 303	7	3	49	12 908
Manitoba	–	651	161	449	2	2	5	1 270
Saskatchewan	–	638	223	379	0	7	5	1 252
Alberta	–	953	83	1 137	4	1	33	2 211
British Columbia	–	1 322	127	1 577	6	0	221	3 253
Yukon Territory	–	84	9	26	0	0	1	120
Northwest Territories	–	153	58	34	0	0	1	246
TOTAL	–	14 136	3 815	17 165	85	19	551	35 771[3]

[1]Cases in which salary is continued in lieu of compensation

[2]Includes claims from the Cape Breton Development Corporation

[3]Does not include claims arising out of special projects and claims from locally engaged employees abroad.

Table 2

Government Employees Compensation Act:
Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

Province	Compensation Disbursements 1980-81	Share of Administration Costs 1980-81	Total[1]
Newfoundland	$ 227 319.00	$ 32 434.00	$ 259 753.00
Prince Edward Island	114 715.00	15 953.00	130 668.00
Nova Scotia (Federal Employees)	961 553.00	140 115.00	1 101 668.00
Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation)	7 521 435.00	679 443.00	8 200 878.00
Nova Scotia (Old Silicosis)	435 963.00	-	435 963.00
New Brunswick	430 371.00	66 000.00	496 371.00
Quebec	4 302 102.00	745 096.00	5 047 198.00
Ontario	5 256 560.00	1 361 968.00	6 618 528.00
Manitoba	284 597.00	70 060.00	354 657.00
Saskatchewan	1 344 028.00	237 102.00	1 581 130.00
Alberta[2]	1 314 061.00	153 876.00	1 467 937.00
British Columbia	1 486 227.00	454 566.00	1 940 793.00
Outside Canada	1 849.00	-	1 849.00
TOTAL	$23 680 780.00	$3 956 613.00	$27 637 393.00

[1]Includes disbursements for claims arising out of special work-creating programs.

[2]Includes costs of claims in Yukon Territory and Northwest Territories.

Table 3

Injury Statistics[1]

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1980 — March 31, 1981

Public Service Departments	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Agriculture	424	21.53	856	8.69
Auditor General's Office	0	–	1	0.18
Canada Labour Relations Board	0	–	1	1.05
Canadian Gov't Printing Bureau	22	7.74	42	2.95
Canadian Grain Commission	22	13.10	30	3.57
Canadian Human Rights Commission	0	–	0	–
Canadian International Development Agency	4	2.01	12	1.20
Canadian Livestock Feed Board	0	–	0	–
Canadian Penitentiary Service	808	40.40	1 508	15.08
Canadian Radio/Television Telecommunications Commission	0	–	0	–
Canadian Transport Commission	4	2.61	9	1.17
Chief Electoral Officer	11	112.24	13	26.53
Commissioner of Official Languages	0	–	2	2.04
Communications	18	4.25	38	1.80
Consumer and Corporate Affairs	47	10.09	76	3.26
Employment and Immigration	181	3.75	395	1.64
Energy, Mines, and Resources	84	11.16	193	5.13
Environment	320	13.84	753	6.51
External Affairs	6	0.55	20	0.37
Federal Court of Canada	2	6.10	4	2.44
Finance	4	2.87	4	0.57
Fisheries and Oceans	119	11.29	397	7.53
Foreign Investment Review Agency	0	–	0	–
Government House	1	5.05	5	5.05
Immigration Appeal Board	0	–	0	–
Indian Affairs and Northern Development	91	6.91	222	3.37
Industry, Trade, and Commerce[5]	18	3.22	36	1.29
Insurance	1	2.50	1	0.50
International Joint Commission	1	11.11	1	2.22
Justice	5	2.18	8	0.70
Labour	7	4.22	17	2.05
Law Reform Commission	0	–	0	–
National Capital Commission	86	43.30	180	18.13
National Defence	2 904	39.52	5 325	14.49
National Energy Board	1	1.29	5	1.29
National Health and Welfare	146	7.57	324	3.36
National Library	8	8.00	16	3.20
National Museums of Canada	27	13.42	63	6.26
National Revenue:				
– Customs and Excise	152	7.92	332	3.46
– Taxation	180	5.29	363	2.13
Parliament	114	15.69	213	5.86
Post Office	9 689	80.32	13 918	23.07

Public Service Departments	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Privy Council Office	2	1.80	5	0.90
Public Archives	31	21.00	63	8.54
Public Service Commission	11	1.98	24	0.86
Public Works	378	20.69	750	8.21
Regional Economic Expansion	53	12.96	96	4.69
Royal Canadian Mounted Police	72	10.49	154	4.49
Science and Technology	1	3.21	2	1.28
Secretary of State	14	2.21	19	0.60
Solicitor General	8	18.10	26	11.76
Statistics Canada	56	6.31	116	2.62
Supply and Services Canada	125	6.94	246	2.73
Supreme Court of Canada	0	–	1	1.59
Tariff Board	0	–	0	–
Tax Review Board	0	–	0	–
Transport:				
– Administration	17	4.74	41	2.29
– Air Services	389	15.44	783	6.21
– Marine Services	355	27.94	869	13.68
Treasury Board	1	0.47	6	0.57
Veterans Affairs	216	22.04	359	7.33
TOTAL	17 236	29.22	28 943	9.81

Table 3

Injury Statistics[1]

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1980 — March 31, 1981

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Atlantic Pilotage Authority	5	26.60	9	9.57
Atomic Energy Control Board	8	19.80	14	6.93
Atomic Energy of Canada	175	11.73	388	5.20
Bank of Canada	30	6.44	89	3.82
Canadian Arsenals Limited	34	46.20	47	12.77
Canadian Broadcasting Corporation	203	8.30	482	3.94
Canadian Centre for Occupational Safety and Health	0	–	1	4.55
Canadian Council of Resource Ministers	0	–	0	–
Canada Deposit Insurance Corporation	0	–	0	–
Canadian Film Development Corporation	0	–	0	–
Canadian Saltfish Corporation	1	15.63	1	3.13
Canada Mortgage and Housing Corporation	59	8.43	119	3.40
Crown Assets Disposal Corporation	2	10.00	6	6.00
Defence Construction (1951) Limited	4	6.64	8	2.66
Economic Council of Canada	0	–	2	1.27
Eldorado Aviation Limited	2	29.41	7	20.59
Eldorado Nuclear Limited	246	70.81	578	33.28
Export Development Corporation	1	0.97	5	0.97
Farm Credit Corporation	0	–	4	0.58
Freshwater Fish Marketing Corporation	129	227.92	214	75.62
Great Lakes Pilotage Authority	5	29.76	5	5.95
International Development Research Centre	0	–	0	–
International Northwest Atlantic Fisheries Commission	0	–	0	–
International Pacific Halibut Fisheries Commission	0	–	0	–
International Pacific Salmon Fisheries Commission	5	42.37	13	22.03
Jacques Cartier and Champlain Bridge Inc.	11	62.50	15	17.05
Laurentian Pilotage Authority	1	6.10	2	2.44
Medical Research Council	1	12.82	1	2.56
National Arts Centre Corporation	22	28.65	47	12.24
National Film Board	12	5.34	31	2.76
National Harbours Board	224	59.70	354	18.87
National Research Council	65	10.40	157	5.02
Natural Science and Engineering Research Council of Canada	0	–	0	–
Northern Canada Power Commission	18	27.11	42	12.65
Northern Pipeline Agency	0	–	3	3.45
Northern Transportation Company Limited	31	48.90	84	26.50
Pacific Pilotage Authority	1	8.06	2	3.23
Petro-Canada	0	–	0	–
Public Service Staff Relations Board	1	2.79	1	0.56
Royal Canadian Mint	97	69.19	155	22.11
Science Council of Canada	1	8.06	1	1.61
Seaway International Bridge Corporation Limited	2	27.78	4	11.11

Agencies Not Under Treasury Board	No. of Disabling Injuries	Disabling Injury Frequency Rate[2]	Total Injuries	Injuries Per 100 Employees[3]
Seaway Transports Canada[4]	121	44.58	220	16.21
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	0	–	1	0.95
Standards Council of Canada	1	9.09	1	1.82
Teleglobe Canada	9	3.12	23	1.59
Sub-Total	1 527	18.11	3 136	7.44
Cape Breton Development Corporation	2 307	288.01	3 061	76.43
TOTAL	3 834	41.54	6 197	13.43

[1]Statistics are based on compensation claims received during the first fiscal year 1980-81.

[2]The "disabling injury frequenty rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2 000 person-hours per person-year.

[4]Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

Table 4

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

	Shipping Companies Covered	Seamen Employed (Approx.)	Claims Received	Temporary Disability Awards	Permanent Disability Awards	Fatal Accidents
1976-77	20	1 425	43	19	1	0
1977-78	18	1 300	15	3	2	0
1978-79	13	1 000	12	5	1	0
1979-80	13	1 000	14	10	1	0
1980-81	8	700	9	5	0	0

EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK

The Employment Relations and Conditions of Work Branch completed its first year as an organizational entity in March 1981. It attempts to improve the conditions of work in the federally-regulated private sector and to reduce industrial unrest in Canada by recommending improvements to part III of the Canada Labour Code and promoting Quality of Working Life and Labour Education programs. Research is conducted on labour-management relations in both legislative and non-legislative areas. The branch is divided into four divisions: Conditions of Work; Research; Labour Education; and Quality of Working Life (QWL).

CONDITIONS OF WORK

The Conditions of Work Division responds principally to issues flowing from two pieces of legislation: part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The former includes labour standards such as hours of work, holidays, minimum wages, and job security measures, e.g.: maternity leave, the right to appeal dismissals thought to be unjust, and protection against being dismissed due to sick absences. The latter covers hours of work and wage rates for workers on federal construction projects.

The division is made up of four sections: Program and Policy Evaluation; Policy and Legislation Development (studies); Statute and Regulation Revision; and Information Services. Studies in the area of Policy and Legislation Development were highlighted by the report of the Carrothers Commission on employee redundancies and layoffs. Following a study of the recommendations revision of the termination of employment benefits under part III of the Canada Labour Code is planned for the new fiscal year.

Work continued on legislative proposals for other minor revisions to part III of the code. The major review of the Fair Wages and Hours of Labour Act, undertaken in the previous year, was completed and legislative proposals will be brought forward, probably in the coming year. In 1980 the federal minimum wage was raised from its 1976 level of $2.90 an hour. Effective December 1, 1980 it was

changed to $3.25, to rise on May 1, 1981 to $3.50 an hour. These changes were published in the Canada Gazette and in the Labour Canada pamphlet, *Minimum Wages*.

RESEARCH

The Research Division studies industrial relations, proposes policy related to the Canada Labour Code, and provides information and research support for branch programs.

The division prepared reports on the new collective bargaining relationships in six provinces, on labour turnover in Canada, and on the teaching of industrial relations in colleges in Alberta, British Columbia, and Quebec. Discussion papers on these topics are being published.

Reports on profit sharing and on short training courses in industrial relations were completed. Studies were begun on strike voting and contract ratification procedures in unions operating in federal jurisdiction industries.

Work in support of branch and departmental programs included a review of work stoppage reporting, assistance with QWL activities, and the preparation of descriptive studies of collective bargaining and the Canadian industrial relations system. Work was also undertaken on International Labour Organization and Organization of Economic Co-operation and Development matters.

The inventory of industrial relations research undertaken in Canada during the calendar years 1978 and 1979 was completed and published and a paper on the Canadian research experience was presented to the Canadian Industrial Relations Association.

LABOUR EDUCATION

The department's Financial Assistance Program, under which funds are provided to legally constituted labour organizations in Canada to develop and/or conduct educational activities for their leaders and membership, has been in operation for four years. The purpose of the program is to enable existing and potential union leaders to acquire the knowledge and skills necessary to discharge effectively their respective union responsibilities and community roles.

Financial assistance was given to three major areas of the labour movement: central labour organizations, independent unions, and bursaries to individual union members.

Four central labour organizations, representing a membership of 2,7 million workers, received quarterly contributions to provide educational services to their members.

During the past year the Canadian Labour Congress received $2 803 599; the Confederation of National Trade Unions $203 356; the Canadian Conference of Teamsters $95 324; and the *Centrale des syndicats démocratiques* $39 717.

Independent unions submitted a total of 68 applications in 1980-81 compared to 61 in the previous year. Funds were distributed in 1980-81 on a basis of 0.65 cents per capita under 2 000 members and 0.60 cents over 2 000 with a total disbursement of $289 162. The 68 applicant unions represented a membership of 474 207 which is about 60 per cent of all workers in Canada represented by independent unions.

Three bursaries totalling $10 535 were allocated to individual union members. One bursary recipient completed his first year studies in labour law at the University of Saskatchewan; another completed the second year of a three year program leading to a bachelor of arts with a major in industrial relations at McGill University; and a third enrolled in labour relations courses at Concordia University.

The educational activities of the first two years of the program were scrutinized for Labour Canada by two independent educational institutes. The report stated that the grant program has stimulated interest in labour education. It has promoted increased investment by the unions which in turn has led to increased participation in training activities by the membership. The authors of the report believe that the program will benefit the labour movement and the people of Canada. They are currently surveying the educational activities of years three and four of the program and their first report is scheduled for September 1981.

A description of the program's purposes was published. Preparations are underway for the renegotiation of the labour education agreements with the central labour organizations. The present agreements expire in June 1982.

QUALITY OF WORKING LIFE

The Quality of Working Life program, administered by a division of the Employment Relations and Conditions of Work Branch, entered its third year in December 1980.

The QWL Division promotes the view that the work place benefits from worker participation in the making of decisions and by the co-operation of management, union, and employees in the resolution of programs.

Efforts are being made to promote public awareness, education and training, research and development, and to grant financial assistance to individuals and groups for the study of the quality of working life.

PUBLIC AWARENESS

The division released four issues of its publication, *Quality of Working Life: The Canadian Scene*. Two booklets entitled, *QWL: Measurement and Evaluation*, and *QWL: The Role of the Supervisor*, developing the application of QWL principles and techniques, were also released. The latter were prepared for managers, union officials, and employees.

A French language film, produced by the National Film Board with advisory assistance from l'École des hautes études commerciales, Université de Montréal, was completed. The film entitled, *Ca prend du vouloir*, focuses on the Quality of Working Life at three Canadian companies in Quebec. It was used by departmental officers in sessions held with management, unions, and employees. Its English counterpart, a series of five film cassettes on various aspects of the QWL, produced by Dalhousie University and the CBC with financial assistance from Labour Canada, remained in demand.

In November a Labour Canada grant permitted the *Centrale des syndicats* to undertake a study tour of the quality of working life initiatives in Western Europe. The six-member delegation visited France, Belgium, Germany, and Norway meeting with employer and union groups as well as governmental organizations.

The division continued to sponsor conferences and to support the seminars and conferences of educational institutions and other groups. A conference held for senior staff officials of the Canadian Labour Congress, at the request of the Labour College of Canada, explored QWL concepts and applications. Officials of the Labour College were in the process of developing a one-week course on change in the workplace.

EDUCATION AND TRAINING

The division continued to provide bursaries to managers, union officials, employees, and academics who participated in QWL conferences and activities. Bursary funds assisted union members to attend the Canadian Labour Congress course on the QWL given at Harrison Hot Springs, British Columbia, and sponsored several academics and union officials at the University of California, Los Angeles course entitled, "Designing more effective organizations to improve the QWL". The bursary recipients assessed the relevance of the course for Canadian managers, union personnel, and other persons involved in QWL applications. The information acquired by these individuals will be used to develop and conduct similar courses and workshops on the Canadian experience.

An assessment of QWL training needs in the Public Service was made by two prominent QWL specialists. The study will be available in the 81/82 fiscal year.

RESEARCH AND DEVELOPMENT

Two consultants were engaged to assess the interest of senior management and pulp and paper unions in workplace problems and to explore the establishment of joint labour-management committees.

Another study explored the establishment of an area-wide, labour-management committee to undertake community development in depressed areas. Discussions were held with industrial managers, union officials, and other community leaders. The report recommended the continuation of these discussions.

Research studies and publications undertaken by private groups and individuals were funded. Studies of high risk employment and its effects on family life and semi-autonomous work groups were supported and a casebook of QWL projects was published.

The division continued to develop national and regional networks of QWL specialists, particularly in Quebec.

Financial support was also given to the B.C. Forum and its quarterly meetings where views on the QWL are exchanged. Participants at these

meetings include researchers, consultants, representatives of government, trade unions, the Employers' Council of B.C., and university faculties from the province of British Columbia.

OTHER SIGNIFICANT ACTIVITIES

In December the Canadian Labour Congress received funds for a conference on the findings of its five-member delegation which visited Sweden in 1979. The group spoke on the Swedish labour movement's approach to political and economic questions and the operation of the Swedish Work Life Research Centre.

Officers of the division, in co-operation with representatives from other institutions, planned an international conference on the quality of working life for August 30 to September 3, 1981, to be held in Toronto. More than one thousand participants from Canada, the United States, and other countries were expected to participate.

CENTRAL ANALYTICAL SERVICES

Central Analytical Services (CAS) develops and maintains professional analytical capacity in the fields of labour economics and labour legislation, the production of labour-related data, and the provision of library and related information services. In addition the Industrial Relations Information Service is located in CAS.

1. The **Economic Analysis Branch** investigates the influence of economic factors and trends affecting departmental activities and undertakes short and medium-term analysis and policy studies covering a range of socio-economic issues.

2. The **Labour Data Branch** generates labour-related statistics for unions, management, other government agencies, the general public, research organizations, and international agencies. It is composed of three major divisions: Collective Bargaining, Surveys, and Work Stoppages.

3. The **Library and Legislative Analysis Branch** provides labour affairs library services for the department and for other institutions, organizations, and individuals throughout Canada. It produces reports on situations, trends, and anomalies in federal and provincial labour legislation to establish a better basis for enacting new laws or modifying existing laws in the labour area.

4. The **Industrial Relations Information Service** identifies labour and management groups, responds to client information needs, and promotes the use of Labour Canada information and statistics by industrial relations practitioners. When fully operational, in 1981-82, the Service will provide "one-stop" assistance to parties to collective bargaining and the general industrial relations community.

ECONOMIC ANALYSIS

The Economic Analysis Branch investigates economic factors affecting departmental activities and undertakes short and medium-term analyses of socioeconomic issues. It analyses general economic developments to determine their impact on employment and trends in wage claims. The branch assists in the development of departmental policy on adjustment assistance, pensions, industrial strategy, and international labour standards. It administers the Adjustment Assistance Benefit (AAB) programs, prepares socioeconomic impact analyses on labour standards promulgated by Labour Canada, and supplies information on pensions. Assistance is provided to other units requiring economic advice and research. The branch also insures, through interdepartmental co-ordination, that economic programs and policies are consistent with the departmental mandate.

The branch consists of two functional divisions; Economic Analysis and Research, and Economic Policy and Programs.

Economic Analysis and Research (EAR) continued to evaluate and quantify COLA clauses in major collective agreements in accord with the procedures established the previous year. By the end of the fiscal year all major agreements with COLA clauses, reported during 1978-80, had been evaluated. Detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates (base, low, mid, and high rates) were entered onto the EAR research file. This computer program is capable of making complex calculations of COLA pay-

ments at various consumer price index (CPI) projections. In the future the accuracy of COLA payments will be reviewed using actual CPI movements during the life of agreements.

A review of the base rate index was completed during the year. This review isolated a number of conceptual and operational problems of the published index. Recommendations were made to develop alternate measures of wage change. Efforts also continued interdepartmentally to improve the collection of wage and compensation statistics. Several avenues were investigated to reduce duplication and the response burden by means of linking survey records.

During the course of the year three discussion papers were prepared for publication. *A Dual Labour Market Analysis: A Study of Canadian Manufacturing Industries* focuses on the employers' characteristics and provides an analysis of structural differences of firms in the high and low wage industries. This approach is different from previous research in the dual labour market area which has concentrated on identifying significant differences in the education and skills of workers. Another research paper, *The Relationship Between Wages and Family Income in Canada*, investigates the aggregate wage-family income relationship and reproduces statistics by age, sex, family size, and province. The study demonstrates that the correlation between low wages and low income is not as strong as generally believed because many families have several income earners. Finally a research paper was readied for publication dealing with the evaluation and quantification of COLA clauses previously mentioned. *Major Wage Settlements with COLA Clauses Estimating Wage Increases at Selected Inflation Rates 1978-1980* reviews the incidence and characteristics of COLA clauses and explains the method of evaluation and quantification. Using the concept of an effective wage rate it provides estimates of effective wage increases at selected inflation rates for wage settlements reported between 1978 and 1980.

Throughout fiscal 1980-81 the broad issue of adjustment assistance for displaced workers continued to occupy much of the resources of the **Economic Policy and Programs** area. The major thrust of this activity was the development of a new Labour Adjustment Benefits (LAB) program which will replace the existing Adjustment Assistance Benefits (AAB) programs and broaden the basis for the provision of early retirement benefits to qualified workers. The LAB program will continue to offer benefits to those industries presently eligible for AAB: textiles, clothing, footwear, and tanning. In addition it will provide for the delivery of early retirement benefits to qualified older workers in certain designated communities. This "community based" component of the LAB program is funded from a portion of Labour Canada's share of the $350 million Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP) announced in January 1981. To date four community/industry recipients have been designated under ILAP: Port Cartier/Sept-Îles, Quebec (pulp and paper and primary metals); Sydney, Nova Scotia (primary metals); Tracy/Sorel, Quebec (shipbuilding); and Windsor, Ontario (auto assembly and auto parts). Benefits from the LAB program will be available to qualified older workers in these communities once LAB legislation has been approved by Parliament.

Considerable time has been devoted to interdepartmental liaison activities on the design and implementation of the ILAP initiative and to the development of procedures to be used by a new Labour Adjustment Review Board which will administer the LAB program. The branch also contributed to interdepartmental research for the adjustment assistance programs introduced during 1980-81, particularly import-competing activities and the automobile industry.

The branch continued to prepare economic briefing material for the minister and senior management, and for the application of Treasury Board's Socioeconomic Impact Analysis (SEIA) policy.

A number of regulatory changes in SEIA policy were considered and a report of departmental activities under the SEIA policy was prepared for Treasury Board. Also considered was the social and economic impact of proposed changes to the Canada Labour Code: extended maternity, adoption, and special family leave provisions. A response to the International Labour Organization questionnaire on employment policy requiring a review of federal employment policies and programs and their impact upon the regions was prepared.

The two Adjustment Assistance Benefits programs offered by Labour Canada increased modestly over the past year. Total expenditures rose from

$3.28 to $3.75 million, up $470 000 from fiscal year 1979-80. The number of active claimants was up slightly to 531. Since the inception of the programs approximately $14.24 million in benefit payments have been made. A large majority of the expenditures, nearly 85 per cent continue to be made in Quebec.

The AAB program for the textiles and clothing industry is by far the larger of the two programs, accounting for 96 per cent of the expenditure in fiscal 1980-81. As of March 1981 the number of active claimants under the Textile and Clothing Program had risen to 512, though for much of the fiscal year active claims were below March 1980 levels.

The Textile and Clothing Board, which certifies layoffs for eligibility under the Textile and Clothing Program, certified 12 layoffs by 12 different companies from March 31, 1980 to March 31, 1981. Of the individuals laid off 110 were deemed eligible to apply for benefits, roughly half the number in the previous fiscal year.

Expenditures on the AAB program for footwear and tanning workers amounted to only $156 000 in 1980-81. Twenty-seven individuals, laid off from two companies, have been approved as eligible to receive benefits. On March 31, 1981, 19 people were in receipt of benefits. The Enterprise Development Board, which certifies layoffs under the Footwear and Tanning Program, has begun to consider layoffs of over 80 people based on the new import competition criterion. AAB benefits are fully indexed for inflation. The most recent indexation factor was 9.9 per cent. For 1981 the maximum weekly benefit is $212.

LABOUR DATA

The Labour Data Branch produces labour-related statistics for policy development, determination of pay and benefits through collective bargaining and in unorganized groups, research and industrial location. The branch co-operates with the provincial jurisdictions to develop and produce labour statistics in order to minimize duplication

of survey activity and reduce the burden on respondents. Provinces are provided with considerable information from the branch data banks; and two provinces, Saskatchewan and Alberta, supply statistics from their surveys to the Labour Data Branch. Emphasis is placed on standardizing survey methods among the federal and provincial jurisdictions to make the information gathered comparable and interchangeable.

COLLECTIVE BARGAINING DIVISION

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations; those covering 500 or more employees, excluding the construction industry. There were 547 settlements in the 1980 calendar year compared with 573 in the preceding year. At the end of 1980, 235 negotiations were in progress. The highlights of these major settlements are published on a monthly basis in the *Collective Bargaining Review*.

Two publications issued quarterly, with an annual consolidation, provide statistics on the base rate increases resulting from the major settlements. Base rates are the lowest rates of pay, expressed in hourly terms, for the lowest paid qualified worker classifications in the bargaining unit. *Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements* contains statistical data on the average increase in the level of base rate increases for those settlements with and without cost-of-living allowance (COLA) clauses. The publication also contains an index of changes in average base rate levels for all major agreements, taking into account deferred changes in existing agreements, as well as the effects of new settlements. The average annual compound base rate increase in major settlements in the 1980 calendar year was 10.1 per cent, compared with 8.2 per cent in 1979, and 6.9 per cent in 1978.

The second of the base rate publications, *Base Rate Increases*, contains frequency distributions of changes in major settlements on a percentage and cents-per-hour basis.

Provisions in all federal jurisdiction collective agreements and in other agreements in the country covering 200 or more employees are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of some 9 000 collective agreements maintained in the division. Two reports were published during the year: *Provisions in Collective Agreements Covering Municipal Employees in Canada 1980* and *Provisions in Collective Agreements in Canada Covering 200 and more Employees, March 1981*. The division distributed a joint federal-provincial publication, *Federal and Provincial Collective Agreement Analysis, 1980*, to companies under federal jurisdiction; the provinces were responsible for distribution within their own jurisdictions.

At the end of 1980 the *1981 Calendar of Expiring Collective Agreements* was published. It contains a listing of the major agreements and many construction industry agreements that were due to expire in 1981.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on *Collective Bargaining Settlements in Ontario* which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. The division also analyzed construction settlements for the Canadian Construction Association.

SURVEYS DIVISION

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments across the country with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 larger communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

The variation across Canada in rates of pay for the same occupation is apparent from the statistics in the community reports. For example as of October 1, 1980 the average hourly rate for non-production labourers was $8.75 in Vancouver, 40 per cent more than the average of $6.21 in Winnipeg. The averages for Regina, $6.31, and Halifax-Dartmouth, $6.38, were very close to the

Winnipeg average. The Toronto average was $6.78 and Montreal's, $7.16.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1980*, is being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work, vacations with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements.

Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

A contract was made with the Alberta Bureau of Statistics on the same basis as the agreement with Saskatchewan for that agency to handle the Surveys Division requirements for wages and working conditions statistics from establishments in Alberta. This reduces the number of inquiries made to employers in that province.

WORK STOPPAGES SECTION

The report, *Strikes and Lockouts in Canada, 1980*, was near completion at the end of the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved, and person-days not worked, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. A monthly bulletin on *Work Stoppages* was issued to provide current data on strikes and lockouts.

In 1980, 1 028 strikes and lockouts were reported involving 441 025 workers, and 8 975 390 person-days were lost. The time lost in 1980 represented 0.38 per cent of the total estimated working time compared to 0.34 per cent in 1979. Sixty-nine of the work stoppages in 1980 were under federal jurisdiction. These involved 71 833 workers and accounted for 593 920 person-days not worked.

Information was collected for the *Directory of Labour Organizations in Canada 1981*. This directory contains information on individual unions showing the number of members, names and addresses of officials, names of publications, dates of conventions, and other pertinent matters. Several statistical tables on union membership are included. At the beginning of 1981 there were 3 487 231 union members in Canada, 2.7 per cent more than at the beginning of 1980. Union membership in 1981 represented 30.6 per cent of the total civilian labour force, up 0.1 per cent from 1980, and 37.4 per cent of non-agricultural paid workers, down 0.2 per cent from the previous year.

The section maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). The act requires the payment of a nominal fee for the inspection of any one union return. The returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the union has a collective agreement.

LIBRARY AND LEGISLATIVE ANALYSIS

LIBRARY

The Library provides a wide range of services to the department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, to labour unions and individual students, teachers, and researchers. The collection, international in scope, focuses on industrial relations, economics, labour economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial democracy, quality of working life, technological change, and labour education. Library holdings include a comprehensive collection of journals on industrial relations and economics, labour unions proceedings, labour papers, annual reports, and publications of the International Labour Organization. Copies of research studies prepared under grants from the Labour Canada-University Research Committee are kept. The Canadian labour history collection in the library is unique.

The Library continued to supplement its regular reference service with computerized literature searches. About 17 of the available data bases have been found to be useful in reference work.

In late 1980 a consultant was engaged to work with members of the staff to evaluate a computerized information processing and retrieval system for possible use in the library. The consultant's recommendation that the system be used for the development of a data base containing all new cataloguing and indexing was accepted and implementation began. The facility, planned for operation in the summer of 1981, is designed to improve precision and retrieval speed and eliminate much clerical work presently required in the preparation of records and printed products.

During the fiscal year the Library revised three of its publications: *Canadian Labour Papers Currently Received in the Labour Canada Library, May 1980, American Labour Papers Currently Received in the Labour Canada Library, June 1980,* and *Canadian Labour Papers on Microfilm in the Labour Canada Library, January 1981.* The list of bibliographies was updated and several new subject bibliographies were added.

The weekly *Library Bulletin,* listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users including other interested libraries. *Tables of Contents,* a biweekly publication which lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals, is distributed to senior officials in the department. The daily compilation of clippings from major Canadian newspapers and the weekly *Regional Supplement,* prepared by the Press Clipping Service, are circulated to senior officials and researchers in the department.

In August 1980 the Library issued *Performance Measures for the Library 1979/80; Third Annual Report,* prepared with the help of the Management Reporting Systems Section of Central Analytical Services. This report measures the effectiveness and efficiency of the major Library functions.

LEGISLATIVE ANALYSIS DIVISION

The Legislative Analysis Division is a centralized source of information on Canadian legislation pertaining to employer-employee relations and the work environment. It offers research and information services on labour legislation and includes a documentation center.

During the year the division prepared documents such as the *Legislative Review, Directory-Occupational Health and Safety: Legislation in Canada,* and *Workers Compensation Legislation in Canada* (annual publications), *Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour* and *Rapid Reference Charts* (occasional papers) and the *Index of Labour Legislation* (monthly). A summary of legislative changes was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) and the division collaborated with two publications *Industrial Relations Review* and *Doing Business in Canada.*

The division was involved in a number of working groups reviewing legislation administered by the Minister of Labour such as the Government Employees Compensation Act and part IV of the Canada Labour Code. It participated in other task forces on topics such as mandatory retirement and part-time work.

A special study on the metric conversion of occupational health and safety legislation was

conducted in collaboration with the Metric Commission. A study on disclosure of information for collective bargaining purposes was also completed during the year and a number of reports were prepared for the International Labour Office. Furthermore the division collaborated with the Canadian Labour Congress in the preparation of a labour law course for members of unions affiliated with the CLC.

The documentation centre is responsible for keeping a register of relevant legislation and maintaining the historical files of the division. During the year the centre has done research on a number of topics, such as the history of the Department of Labour, and has contributed to publications prepared by the division such as *Labour Standards in Canada*.

Finally the division has received and replied to a great number of requests for information.

INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE

The Planning Unit made the final preparations for Labour Canada's **Industrial Relations Information Service (IRIS).** The service will provide complete information on labour relations to individuals and organizations engaged in collective bargaining. As a repository of information it will refrain from making public comments on the actions and settlements concluded. The service will make every effort to respond to the changing needs of the community it serves.

IRIS will operate as a service of Labour Canada rather than under separate legislation as a crown corporation with a tripartite governing body as had been planned previously. The former initiative failed when Bill C-9, an Act to establish the Labour Information Bureau, was opposed by key groups, notably the public sector unions of the labour movement, because of its proposed structure and mandate.

The Planning Unit has developed an alternative structure in consultation with a number of labour and management organizations. Arrangements, both inside and outside the department have been made to insure a swift response to requests. Internal preparations to accommodate the new organization and various submissions seeking program and financial approvals are complete.

Revisions to the unit's publication, *Collective Bargaining Information Sources*, a convenient reference guide to Canadian economic and labour information, have been issued. Some individuals and organizations have requested assistance from the Planning Unit although in the absence of official status the unit has not yet publicized its services. Such publication will be made once its official status is confirmed. Brochures and other material describing the role and function of IRIS have been prepared for release at the time of the official announcement by the minister. The new service will be launched in mid-1981.

WOMEN'S BUREAU

The bureau hosted Canada's first national conference on the effects of micro-electronics and communications technology on the industrial work environment. The conference, held in Ottawa on March 29-31, 1981, drew participants from Australia, Japan, the United Kingdom, Ireland, the Scandinavian countries, and the United States, as well as representatives from organizations such as the International Labour

Organization, the Organization for Economic Co-operation and Development, and experts and interested persons from Canada. A panel was held on international perspectives followed by sessions on the state of micro-electronics and communications technology, their potential impact upon employment, office structure, training, education, and labour-management relations. Labour Canada plans to study how technology could be introduced with minimal disruption to industrial relations.

Research and policy development focussed primarily on proposed amendments to part III of the Canada Labour Code: improved provisions for maternity leave; parental and adoption leave, available to either parent; special leave for either parent for purposes of child care; a definition of sexual harassment, and policies to be followed by employers to minimize the incidence of sexual harassment in the workplace.

The director and staff members participated at conferences of the International Labour Organization and the Organization for Economic Co-operation and Development. In response to requests from other countries, the bureau provided information and advice on issues related to the employment of women and the director was invited to Sweden on an information-gathering visit.

The number of requests for information from the bureau's resource centre continues to increase. More than 25 000 items were distributed: *Women in the Labour Force: Facts and Figures, Legislation Relating to Working Women, Equal Pay, Maternity Leave in Canada*, pamphlets on the work and role of the bureau, a series on non-traditional work, job switching, re-entering the labour force, copies of speeches, and analytical papers. The resource centre, an integral part of the bureau's information and education programme, provides prompt and dependable service to the members of the public including women's groups and associations, legislators, researchers, opinion-makers, and the media. The centre contains printed materials from all over the world: studies, reports, articles, policy documents, and decisions regarding women in the labour force.

As part of its promotional activities, the bureau sponsored a television spot on sexual harassment in the workplace and received many calls for advice from victims of harassment. The bureau was also one of the sponsors of the film *Moving Mountains*, an account of women working in mining at Elkford, British Columbia.

PERSONNEL

The Personnel Branch serves management and departmental employees, advising them about classification and compensation, pay and benefits, staff relations, staffing, education, official languages policies, equal opportunities for women, disadvantaged persons, Canadian native people, and employee assistance programs.

Liaison and co-operation with the Public Service Commission and the Personnel Policy Branch of the Treasury Board Secretariat are branch responsibilities. The authority for staffing is delegated by the Public Service Commission; the authority for classification is delegated by the Treasury Board Secretariat.

CLASSIFICATION, STAFF RELATIONS AND PAY

The service provided by the Employee Services (Pay) Unit improved this year, as the internal and external problems that had affected the delivery of pay and benefits service last year have been corrected. Prompt service is now more likely, due in part to the staffing of a pay verifier position.

A Personnel Management Information System (PMIS), linked to the Official Languages Information System (OLIS), has been installed. The system is capable of providing a variety of information on departmental employees and positions to departmental management.

CLASSIFICATION AND ORGANIZATION

The division has been converting designated managers to the new management groups classification, SM and EX, and the Economics, Statistics, and Sociology Group to ES.

The section experienced an increase in demands for advice from line managers and departmental employees. This can be attributed partly to the reorganization of some units. The cyclical review of positions has been continued and a number of problems have been resolved.

A classification training program was provided for departmental managers to encourage them to be more actively involved in the administration of the classification system. The performance and senior merit pay plans were administered and new linear organization charts were introduced.

The officers of the division have participated in the small departments sub-committee of the

Personnel Advisory Group for joint scrutiny of their classification programs.

STAFF RELATIONS

The Staff Relations Section continued to promote the Union Management Consultation Committee and the proposal of managerial and confidential exclusions, and to give advice on grievances and discipline.

A Work Environment Committee was established in the department as a sub-committee of the Union Management Consultation Committee. The committee interviewed a number of employees and recommended numerous actions to improve working conditions in Labour Canada.

The section co-ordinated the departmental response to the strike of the Clerical and Regulatory Group.

Preparations were made for managerial training sessions in the next year.

HUMAN RESOURCES DIVISION

This division recruits, trains, and develops the human resource plans for the department. It is divided into three sections: Training and Development, Human Resources Planning, and Staffing.

TRAINING AND DEVELOPMENT

The section identifies needs and administers training, evaluates the success of the programs, and registers departmental employees for external courses. Managers were given staffing courses. Training and education expenses cost the department $120 000. Three hundred and fifty-seven departmental employees enrolled in 309 courses. The section processed 197 language tests: 178 language knowledge examinations and 19 diagnostic tests. Two departmental competitions were held for the 1981 Career Assignment Program courses, one for the French program and one for the English, and the department nominated one candidate for each program.

Audio tapes and an audio-visual presentation were made for the national training program for labour affairs officers.

The department issued an employee performance appraisal policy, a revised performance appraisal form, and a descriptive brochure. The monitoring system was revised to encourage the prompt

completion of appraising. Staff evaluation training courses were planned.

HUMAN RESOURCES PLANNING

The integration of the human resources planning activities: Equal Opportunities for Women, Native Employment, Official Languages and Employment of the Handicapped programs, under the umbrella of the Personnel Management Planning Process were further integrated with the financial planning cycle. The section issued departmental reports to the Treasury Board on the four equal opportunity programs. A self-instruction career planning kit was issued and plans were made for an Employee Information Centre on all personnel related matters.

The section offered career assistance counselling, specialized seminars, and workshops on the employment of disadvantaged groups. Departmental Advisory Committees for the Equal Opportunity for Women and Native Employment programs are being organized. Equal Opportunity Awareness Days have been scheduled on the needs of disadvantaged groups. These programs also embrace Fitness and Amateur Sport.

STAFFING

A Staffing Task Force was organized to reduce an accumulation of requests for the staffing of vacant indeterminate positions. The backlog was reduced from 161 positions to 69. A special study was conducted by the Public Service Commission at our request on the speed of staffing in the department. The report recommended reforms which have been translated into performance standards and efficiency controls. A two-day training course on staffing for line managers was taken by 40 supervisors and managers. Despite staff turnover and a difficult workload the Staffing Section made 520 appointments.

ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES

DATA PROCESSING

An automated economic analysis research file system was installed. It produces statistics on union agreements which have clauses awarding cost of living allowances. The system projects the effects of the clauses under differing economic conditions. The wage rate index study was also implemented as a prototype system to analyze various methods of calculating a wage rate index.

A pilot project was completed to produce an automated information retrieval system for the departmental library. It will contain bibliographic references to published industrial relations material.

Various automated systems to expedite the deputy minister's correspondence are being considered.

The annual wage rate and salary survey system underwent modifications to be conformed to the 1980 survey questionnaire and to produce the annual publication entitled *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. The survey covers selected establishments across the country with 20 or more employees.

Phase I of the federal jurisdiction universe system, operating in the regional offices as a registry of companies in Canada within federal jurisdiction, has been completed. An audit has been undertaken.

The collective bargaining database system continued to be enhanced to provide a larger variety of retrieval and reporting capabilities. This increases the ability to produce and analyze statistics on wage rates and working conditions.

In addition to these system development activities the branch continued to provide data-entry and computer production services for the 25 automated systems currently operating within the department.

FINANCE

The Finance Directorate provides general accounting services and financial advice and guidance to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are: Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

This year finance officers were designated as advisors to specific activities. This gave Finance a better understanding of the various needs of the branches it serves and created a renewed awareness of its advisory role of Finance. A review of financial policies and systems was made and a revision of the departmental financial manual was begun. A new policy and expenditure management system was also imposed to strengthen the control of expenditures.

The Compensation Division completed its study of the financial responsibilities involved in administering the Government Employees Compensation Act and established manual operations which are currently being used in the regions and at headquarters. The compensation program is being studied to determine if the better quality and variety of information and improved response to client inquiries which a computer could provide would justify its acquisition.

An internal training program was established within the Finance Directorate to ensure a more uniform distribution of information and an increased understanding of departmental requirements. It is anticipated that the employees involved will benefit through an increased knowledge of financial services and a greater opportunity for advancement.

COMMUNICATION SERVICES DIRECTORATE

The directorate writes speeches for the minister and senior officials, background papers, pamphlets, and news releases. This year branch work was co-ordinated more closely with the Privy Council Office, the Canadian Unity Information Office, the Communications Branch of the Ministry of State for Economic Development, and the federal information community through the Council of Federal Information Directors.

The directorate is frequently asked to assist other programs to stage special events. Several videotapes were recorded for the March Ottawa Conference on the Micro-electronics Industry, sponsored by the Women's Bureau, and a number

of news conferences were arranged for the event. The directorate helped to plan, produce, and air two television commercials for the bureau — one featuring Sylvia Tyson, the other Diane Tell — on the subject of sexual harassment at the workplace.

Departmental publishing activities continued at the usual pace, translation services were streamlined, and linguistic advisory services in both official languages were provided. Over 50 new titles were added to the Labour Canada publications catalogue. Several studies and reports on industrial relations and labour problems were commissioned or produced by the department, as well as a number of documents on women's issues, and on quality of working life. The directorate also published the *Annual Review*.

The branch collaborated with the Task Force on Service to the Public in the preparation of preliminary copy for Telidon, describing Labour Canada's programs and services. The *Glossary of Industrial Relations Terms* was revised and several thousand copies of *Lifestyle — Work and Your Future* were distributed on request to high schools across the country. A revision of the latter publication was begun.

Complementing this printed educational material Labour Canada embarked on two major film projects: a five-part, film-strip series on labour history, co-sponsored with Studio "G" of the National Film Board and a French-language version of "The Case of Barbara Parsons", a look at the grievance process. The branch administers jointly, with the board, the National Industrial Relations Film Library. A major review of the library's holdings is planned to revise them in light of rapid technological change in the workplace and changing attitudes toward work.

The directorate mounted an exhibit for the opening of the new Federal Building in Calgary (in co-operation with the Canadian Unity Information Office) and an occupational safety exhibit in CornerBrook. It also built and staffed Labour Canada's exhibit at the Canadian National Exhibition in Toronto.

The Audio-Visual Unit produced three synchronized slide-sound programs, two for departmental clients, the other for the International Year of Disabled Persons, and several tapes were duplicated for the Women's Bureau and the Quality of Working Life Unit. Two departmental conferences were recorded and audio-visual programming, photographic services, and publicity were supplied for other departmental programs.

Media Services/Inquiries wrote and distributed ministerial speeches and news releases on inquiries, strikes and lockouts, appointments, and general news. More than 200 individual queries on a variety of subjects from working journalists across the country were answered. Approximately 15 000 were received from the general public, 200 of which required substantive replies.

In conjunction with the Industrial Relations Information Service, Media Services arranged displays of the department's publications and services at industrial relations conferences in Quebec City (Laval University) and in Montreal (University of Quebec). These conferences were an effective means of reaching industrial relations specialists, labour and business leaders, and academics interested in labour affairs. Media Services also co-ordinated visits to the department by journalists from other countries including New Zealand, Australia, the United Kingdom, Japan, and France.

Extensive use was made of Canada News-Wire Service for the transmission of print releases and audio tapes to news outlets across the country. Other services engaged included Telbec, Media Tapes and Transcripts, and the regular services of the CTV and CBC networks. Media Services co-edited and planned the publication, *Quality of Working Life — The Canadian Scene*, and revised the mailing lists.

Officers spoke to various school groups on general labour affairs topics and prepared texts for annual labour messages and readings in the House.

The Branch is also responsible for issuing an employee newsletter ten times per year.

OPERATIONAL SERVICES

The Access to Information Act and the Privacy Act have added a new perspective to the records management function which must now assist in complying with the provisions of the legislation. In March 1981 a revised records management

policy was issued. Computerized weighing and pricing equipment was installed in mailroom operations to reduce processing time and postage costs.

Headquarters concentrated on providing the department with an information retrieval service and an analysis of the quality of service and ways to improve the operation. It also continued to apply the retention schedules to eliminate useless records, and reported to central agencies in accordance with federal regulations.

The text editing equipment in Word Processing was replaced. The new equipment offers additional operational capabilities that increase efficiency and improve turnaround time.

Material Services, in conjunction with Word Processing, implemented an automated distribution accounting system (inventory control system), which simplifies inventory control at headquarters and in the regions.

In line with the Treasury Board space allocation program, the department reduced its occupied space by 2 500 m^2, by relocating all branches previously located on the 8th floor at Place du Portage.

The Manuals and Directives Section was inaugurated in August 1980 with the appointment of a new co-ordinator. In addition to promulgating departmental directives the section began developing a resource centre for all administrative policies and procedures and a course on communicating administration policies and procedures.

The Forms Management Section has shown a marked increase in forms design and system implementation as a result of the Official Languages and Federal Identity Programs.

Canada

REVUE ANNUELLE 1981

Travail Canada Labour Canada

REVUE ANNUELLE 1981

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue, veuillez communiquer avec le

Centre de distribution du Ministère
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-1166

Photographies

Suzanne K. Hanna: Page couverture

Pêches et océans Canada

Office national du film du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N° de cat. L 1-1981

ISBN 0-662-51841-1

Imprimé au Canada

TRAVAIL CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull (Québec)

Adresse postale
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Ministre du Travail du Canada, l'honorable Gerald A. Regan
Chef de cabinet, David MacDonald
Adjoint spécial, Mme Louise Webb
Adjoint ministériel, Mme Marie Phelan

Fonctionnaires principaux

Sous-ministre, T.M. Eberlee
Chef de cabinet, Keith Deyell
Adjoint d'administration, Mme Lillian McGlynn
Adjoint spécial, Mme Claudette Lupiano

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Directeur, Mme Ratna Ray

Personnel
Directeur, J.P. Whitby

Service fédéral de médiation et de conciliation
Sous-ministre adjoint principal, W.P. Kelly
Directeur, Médiation et conciliation, Guy de Merlis
Directeur, Établissement des programmes et soutien technique, John Fuchs

Condition physique et Sport amateur†
Sous-ministre adjoint, Peter B. Lesaux
Directeur, Sports Canada, Mme Abigail G. Hoffman
Directeur, Santé Canada, Jo Hauser
Directeur, Services des programmes et administration, W.A. Delbridge
Directeur, Promotion et communications, Lyle Cameron

Groupe de la coordination des politiques et liaison
Sous-ministre adjoint, Robert Armstrong
Directeur intérimaire, Relations internationales, François Bastien
Directeur, Relations fédérales-provinciales, Mlle Gloria M. Kunka
Directeur, Évaluation des programmes, Gordon Buck
Directeur, Planification et liaison, J.N. Carter

Élaboration des programmes et opérations centrales
Sous-ministre adjoint, A. Déom
Directeur général, Services centraux d'analyse, R.W. Crowley
Directeur, Données sur le travail, V. Johnston
Directeur, Analyse économique, Mark Mueller
Directeur, Bibliothèque et analyse de la législation, J.P. Whitridge

Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, D.J. Baldwin*
Directeur, Sécurité et hygiène au travail, J.W. McLellan

Politique et services administratifs
Directeur général, Mme N.P. Ewing**
Directeur intérimaire, Traitement des données, C.W. Evans

Directeur, Finances, C.J. Helmes
Directeur, Services de communication, W.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, R.D. Needham

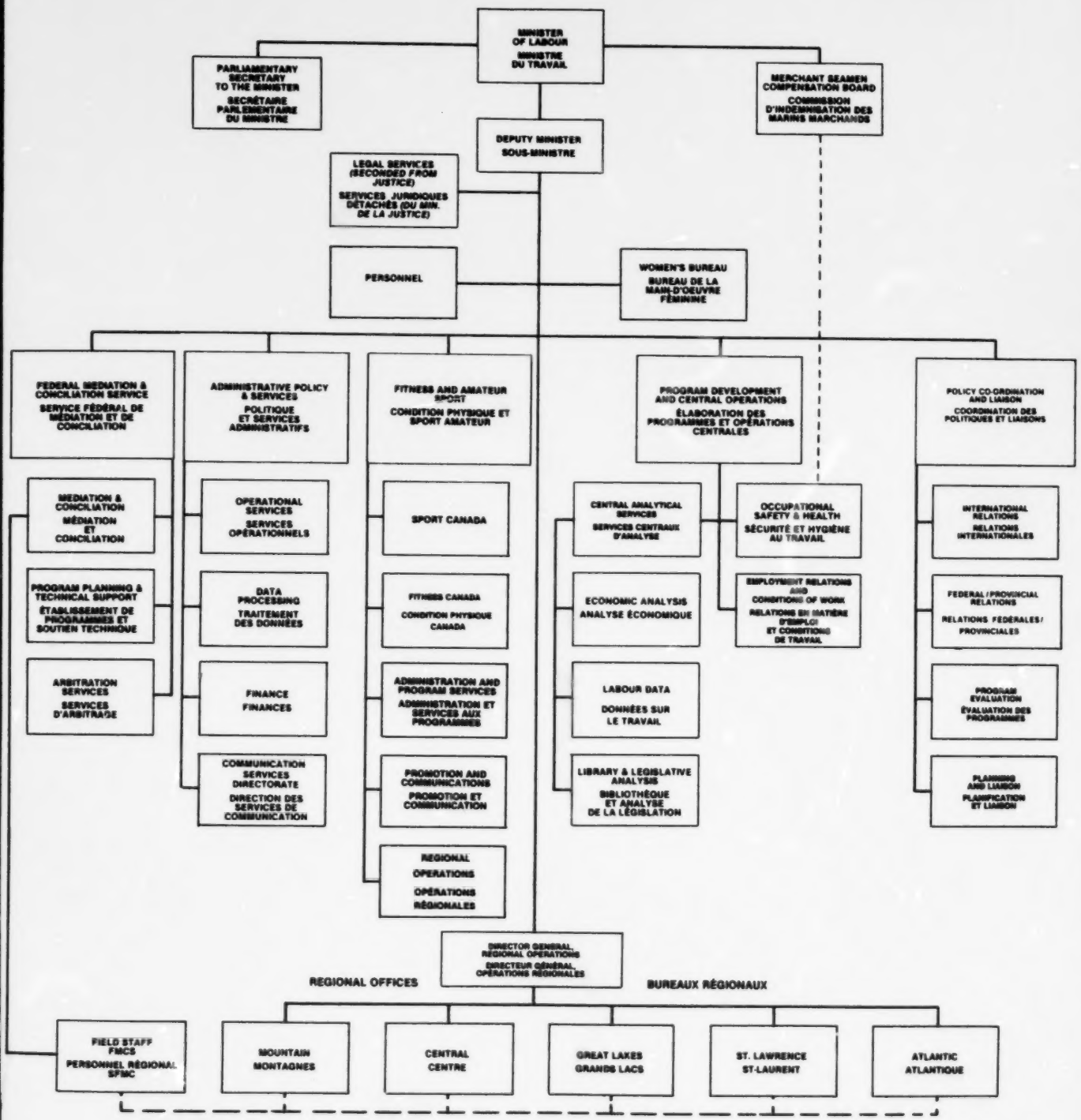
Opérations régionales

Directeur général, C.D. Harper***
Région de l'Atlantique, Directeur, G.J. Blanchard
Région du Saint-Laurent, Directeur, C.E. Poirier
Région des Grands Lacs, Directeur, Thomas L. Beaton
Région du Centre, Directeur, R.E. Mattey
Région des Montagnes, Directeur, A.R. Gibbons

*M. Baldwin a remplacé M. Markle le 2 mars 1981
**Mme Ewing a remplacé M. Harper le 1er octobre 1980
***M. Harper a remplacé M. Scott le 1er octobre 1980
†Publie une revue annuelle distincte.

Labour Canada / Travail Canada

Plan of Organization — Organigramme



March 31, 1981
31 mars 1981

Lois appliquées par Travail Canada

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)
- **Partie III — Normes du travail** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1er supplément); c.17 (2e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81, c.47)
- **Partie IV — Sécurité du personnel** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27)
- **Partie V — Relations industrielles** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1977-78, c.27)

Loi sur le ministère du Travail (S.R.C. 1970, c.L-2)
Loi sur les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1970, c.L-3)
Loi sur la condition physique et le sport amateur (S.R.C. 1960-61 c.59, s.1)
Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8)
Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41)

Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend:

- **Dans le secteur interprovincial et international**
  - les chemins de fer
  - le transport routier
  - le téléphone, le télégraphe et les réseaux de câblogramme
  - les pipe-lines
  - les canaux
  - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
  - le transport par navire et les services qui y sont reliés
- **La radiodiffusion et la télédiffusion, y compris la télédistribution**
- **Les lignes de transport aérien et les aéroports**
- **Les banques**
- **Les élévateurs à grains**
- **Les meuneries et les usines à aliments du bétail; les entrepôts à aliments du bétail et les usines de nettoyage de graines de semence**
- **Les mines d'uranium**
- **Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	1
États financiers	3
Coordination des politiques et liaison	7
Opérations régionales	8
Régions	9
Atlantique	9
Saint-Laurent	10
Grands Lacs	11
Centre	12
Montagnes	13
Service fédéral de médiation et de conciliation	18
Médiation et conciliation	19
Services d'arbitrage	24
Établissement de programmes et soutien technique	25
Élaboration des programmes et opérations centrales	25
Cabinet du sous-ministre adjoint	25
Sécurité et hygiène au travail	25
Relations en matière d'emploi et conditions de travail	39
Services centraux d'analyse	42
Analyse économique	43
Données sur le travail	45
Bibliothèque et analyse de la législation	47
Service d'information sur les relations industrielles	49
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	49
Personnel	51
Politique et services administratifs	54
Traitement des données	54
Finances	54
Services de communication	55
Services opérationnels	57

INTRODUCTION

Durant l'exercice de l'année 1980-1981 Travail Canada a effectué d'importants progrès dans les domaines de la participation ouvrière, des conditions de travail pour la femme, et de la qualité de la vie au travail. En plus de veiller à l'exécution des programmes établis, le Ministère a préparé des projets de loi qui, s'ils sont adoptés, vont moderniser les parties du Code canadien du travail qui régissent les normes de travail, les mises à pied, et la sécurité et l'hygiène du travail.

Tout au long de l'année le Ministre a insisté sur la nécessité pour le Canada d'appliquer le principe de la participation ouvrière à la gestion de l'entreprise. Le gouvernement fédéral est convaincu qu'une meilleure compréhension entre les travailleurs et les employeurs pourra améliorer les conditions de travail et augmenter la productivité industrielle dans l'intérêt des travailleurs, des employeurs et du pays tout entier. Le gouvernement encourage notamment la main-d'oeuvre et la direction à élargir le champ de leurs discussions; c'est ainsi que le Bill C-78, qui prévoit la négociation des conditions de licenciement par les employeurs et les employés, a été présenté au Parlement. Ces négociations pourraient porter sur le recyclage, les emplois de rechange, les indemnisations en espèces, la retraite anticipée, et d'autres mesures destinées à atténuer les effets des licenciements.

Un des événements majeurs de l'année a été la conférence nationale organisée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine sur les effets de la micro-électronique et de la technologie des communications dans le milieu du travail. Le Bureau s'intéresse particulièrement à leurs répercussions possibles sur l'emploi, le bureau de l'avenir, la formation, l'éducation et les relations syndicales-patronales. La contribution du Bureau aux modifications du Code canadien du travail comprend des mesures en matière de congés de maternité, de congés non payés liés aux charges familiales ou à l'adoption, de congés spéciaux à l'un ou l'autre des parents pour le soin d'enfants, d'une définition du harcèlement sexuel, et des lignes de conduite à l'intention des employeurs pour réduire le harcèlement sexuel au travail.

Poursuivant le désir du gouvernement fédéral d'améliorer les conditions de travail, le budget du programme de la qualité de la vie au travail a été quintuplé. On assiste à un effort concerté pour rassembler à la même enseigne tous les programmes de réforme des conditions de travail, qui sont actuellement répartis dans 14 ministères.

Dans *An Impartial Umpire*, Paul Craven écrit «Comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande, le Canada fut au début du siècle un chef de file en matière de relations industrielles.» Le gouvernement est fermement décidé à continuer et amplifier cette tradition, puisque son but ultime, pour reprendre les termes de l'écrivain anglais de philosophie politique Carlyle, est de créer des conditions qui permettront à chacun de développer les qualités qui lui ont été données à la naissance.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Grâce aux objectifs stratégiques suivants, on dispose d'un point de repère pour l'examen des mesures législatives, politiques et programmes actuels du Ministère. Les quatre premiers objectifs ont trait aux aspects du mandat national du Ministère qui touchent le milieu des relations industrielles ainsi que le rôle du Ministère à l'intérieur de ce milieu. Les quatre derniers objectifs concernent le rôle du Ministère sur les plans de la législation et de la compétence.

Le Ministère vise donc à:

1. entretenir un climat des relations industrielles

   a) qui permet à chaque Canadien de définir et d'atteindre ses buts et l'encourage à le faire;

   b) où la loi est respectée et où les droits et obligations créés par la loi sont acceptés;

   c) propre à encourager et à aider les organismes et les institutions tout en permettant la satisfaction des objectifs individuels;

   d) propice aux progrès économique et social et propre à fournir la stabilité nécessaire pour le progrès à long terme tout en étant suffisamment souple pour s'adapter à des conditions changeantes;

2. aider les parties à remplir leur rôle;

3. créer un esprit de coopération responsable entre les parties;

4. entretenir et renforcer l'apport canadien à l'amélioration des conditions de travail partout dans le monde;

et, expressément à l'intérieur de la compétence fédérale,

5. veiller à ce que les mesures législatives équilibrent les relations industrielles;

6. établir des normes minimales pour les salaires, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité;

7. protéger les personnes et les groupes sous le rapport des normes minimales de salaire, des conditions de travail, ainsi que de l'hygiène et de la sécurité, et

8. réduire au minimum les conflits dans la partie des relations industrielles qui relèvent de la compétence du Ministère et supprimer ceux qui existent.

ÉTATS FINANCIERS

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

			1979-1980	1980-1981
Crédit 1	—	Travail — Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du Travail	20 358$	$22 946$
Crédit 5	—	Travail — Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	6 832	7 500
Service voté	—	Ministre du travail — Traitement et indemnité d'automobile	12	27
Service voté	—	Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	14 626	17 194
Service voté	—	Contributions aux régimes de prestations des employés	1 724	2 193
		TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME	43 552$	49 860$

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

Article de dépense	1979-1980	1980-1981
Personnel	17 086$	19 137$
Versement d'indemnités	14 626	17 194
Transports et communications	1 362	1 631
Information	325	476
Services professionnels et spéciaux	1 832	2 274
Location	162	151
Achats de services de réparation et d'entretien	23	92
Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements	562	649

Construction et acquisition de machines et de matériel	118	121
Subventions, contributions et autres	6 832	7 500
Autres dépenses	624	635
TOTAL	43 552$	49 860$

État des dépenses par activité du Ministère pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

	1979-1980	1980-1981
Services de médiation et de conciliation	2 047$	2 160$
Élaboration des programmes et Opérations centrales	9 124	9 655
Services généraux — Travail	6 691	7 974
Administration des politiques	2 088	2 775
Administration des opérations	5 661	6 302
Programmes spéciaux de soutien du revenu	3 315	3 800
Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	14 626	17 194
TOTAL	43 552$	49 860$

État des dépenses par activité pour les années financières 1979-1980 et 1980-1981

(en milliers de dollars)

Service de médiation et de conciliation

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Service fédéral de médiation et de conciliation	200$	193$
Médiation et conciliation	1 256	1 282
Services d'arbitrage	217	257
Planification des programmes et soutien technique	231	244
Pensions de retraite	143	183
TOTAL	2 047$	2 160$

Élaboration des programmes et Opérations centrales

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Bureau du sous-ministre adjoint	227$	251$
Sécurité et hygiène du travail	1 320	1 329
Relations en matière d'emploi et conditions de travail	4 146	4 379
Services centraux d'analyse	3 256	3 151
Pensions de retraite	175	545
TOTAL	9 124$	9 655$

Services généraux — Travail

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Coordonnateur exécutif — Opérations régionales	98$	129$
Atlantique	1 174	1 417
Saint-Laurent	1 066	1 173
Grands Lacs	1 502	1 966
Centre	904	1 022
Montagnes	1 378	1 484
Pensions de retraite	569	783
TOTAL	6 691$	7 974$

Administration des politiques

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Cabinet du ministre	351$	550$
Cabinet du sous-ministre	568	596
Coordination des politiques et liaison	847	820
Bureau de la main-d'oeuvre féminine	188	664
Pensions de retraite	134	145
TOTAL	2 088$	2 775$

Administration des opérations

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Directeur général	299$	268$
Finances	948	1 167
Services opérationnels	1 429	1 677
Traitement des données	872	833
Personnel	735	830
Direction des services de communication	696	991
Pensions de retraite	682	536
TOTAL	5 661$	6 302$

Programmes spéciaux de soutien du revenu

Sous-activité	1979-1980	1980-1981
Prestations d'aide à l'adaptation	3 315$	3 800$
TOTAL	3 315$	3 800$

Versement d'indemnité aux employés de l'État et à des marins marchands

	1979-1980	1980-1981
	14 626$	17 194$
TOTAL	14 626$	17 194$

COORDINATION DES POLITIQUES ET LIAISON

Le groupe de la coordination des politiques et de la liaison est chargé d'examiner les grandes questions qui influent sur les programmes et les politiques du Ministère. Il lui propose des façons de se tenir au diapason d'une situation économique et sociale en constante évolution.

Le groupe se compose de quatre grands secteurs: Planification et liaison; Relations fédérales-provinciales; Relations internationales; et Évaluation des programmes.

PLANIFICATION ET LIAISON

Les activités principales de cette Direction ont été d'encourager les discussions entre les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs en vue de modifications du Code canadien du travail, et de mettre au point des recommandations au gouvernement qui traduiraient ces discussions. Des changements ont été faits au système de planification sur la base des recommandations du Contrôleur général et du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses.

RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Cette Direction a pour tâche de renforcer la consultation entre les différents paliers de gouvernement et d'élaborer des mécanismes destinés à résoudre les problèmes qui opposent le gouvernement fédéral à ses homologues provinciaux dans le domaine du travail. La Direction a participé à des entretiens fédéraux-provinciaux sur l'étiquetage des substances dangereuses, sur la réforme réglementaire, sur les questions touchant le marché du travail, et sur d'autres initiatives liées à la réforme constitutionnelle. D'autre part, la Direction a déterminé les domaines indépendants de la réforme constitutionnelle où les provinces et le gouvernement fédéral peuvent collaborer plus étroitement.

En outre la Direction est chargée de veiller à l'efficacité et au succès des opérations de l'Association canadienne des administrateurs de

la législation ouvrière. L'Association, composée des ministères du Travail du Canada et des provinces, tient une réunion annuelle au cours de laquelle elle procède à des échanges de vue et de renseignements. Elle appuie également la recherche effectuée dans le domaine du travail et l'établissement de normes élevées concernant l'application de la législation ouvrière. L'ACALO a adopté une nouvelle formule de réunion annuelle et a mis au point une méthode de contrôle permanent des programmes de travail de ses comités par les sous-ministres du Travail.

RELATIONS INTERNATIONALES

La Direction des relations internationales est chargée d'entretenir et d'améliorer la participation du Canada aux affaires ouvrières internationales, et en particulier à l'Organisation internationale du travail (OIT).

Cette année la Direction a établi la position du Canada vis-à-vis des mesures visant à établir une politique et des normes sociales, proposées par l'OIT pour la «première discussion» à la Conférence de juin 1980: le développement des négociations collectives, l'égalité des chances et des traitements pour les travailleurs des deux sexes et les travailleurs chargés de famille, et la sécurité et l'hygiène en milieu de travail. La Direction a également mis au point la position du Canada pour la «deuxième discussion» à la Conférence de 1980, sur les travailleurs âgés et notamment le travail et la retraite, thème déjà

abordé à la Conférence de 1979. La Conférence de 1980 a finalement adopté une recommandation à ce sujet. Le Canada a aussi pris part à la révision de la liste des maladies professionnelles jointe à la Convention sur les indemnisations des accidents de travail, 1964 (nº 121).

Suite à la Conférence générale de l'OIT en 1980, la Direction a préparé la réponse canadienne aux propositions de discussion suggérées par l'OIT pour la Conférence de 1981. Il s'agissait d'une «première discussion» des nouvelles normes proposées au sujet de la cessation d'emploi à l'initiative de l'employeur et de la défense des droits des travailleurs migrants à la sécurité sociale, et d'une «seconde discussion» sur la protection des travailleurs chargés de famille, le développement des négociations collectives, et la sécurité et l'hygiène en milieu de travail.

Une autre activité centrale de l'OIT consiste à promouvoir et surveiller la mise en application par les États membres des conventions et recommandations adoptées par l'Organisation. La Direction des relations internationales s'est occupée à plusieurs reprises de la mise en application au Canada de normes internationales du travail et de la ratification par le Canada de conventions de l'OIT. Par exemple la Direction a coordonné la rédaction de rapports requis par l'OIT au sujet de la mise en application au Canada d'un certain nombre d'instruments internationaux, elle a soumis aux «autorités compétentes» les conventions et recommandations nouvellement adoptées par l'OIT, et elle a mené des enquêtes sur l'obéissance des juridictions canadiennes aux instruments choisis par l'OIT.

La Direction s'est penchée sur les moyens de mieux faire connaître aux provinces la jurisprudence internationale issue de l'OIT.

Deux études d'un expert-conseil, M. Kalmen Kaplansky, permettent une importante réévaluation d'un des rôles du Ministère, qui est de modeler la contribution du Canada à l'OIT, et plus généralement aux affaires ouvrières internationales. L'une de ces études, «Le Canada et l'Organisation internationale du travail», terminée en janvier 1981, a servi de fondement à de sérieuses discussions avec les autorités provinciales et les organisations de travailleurs et d'employeurs. L'autre ouvrage, intitulé «Étude sur les conseillers du travail», a été terminé en juillet 1980. M. Kaplansky y recommande un programme élargi sur les conseillers du travail et la nomination d'un «Conseiller en service social et affaires du travail» pour chacun des 12 emplacements-clés à l'étranger.

Indépendamment de l'OIT, la Direction a apporté un soutien substantiel en vue de la participation du Ministre à la dernière assemblée des ministres du Travail du Groupe de Copenhague, tenue à Paris (France) en décembre 1980; elle a également pris une part active aux préparatifs de la prochaine réunion du groupe, qui aura lieu à Halifax en septembre 1981. Le Canada en sera l'hôte.

On a fait appel à la Direction afin de préciser la réponse canadienne aux demandes d'aide technique. Par exemple, la division a étudié la possibilité de fournir une aide canadienne en matière de formation aux ministères du Travail et des Services communautaires des Barbades, dans les domaines des relations-conciliation industrielles, de la sécurité et de l'hygiène, et des statistiques du travail. La Direction a également posé les jalons d'un Programme d'échanges Canada-Japon dans les domaines du travail et des relations industrielles.

ÉVALUATION DES PROGRAMMES

En réponse aux exigences du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses, le Ministère a approuvé de nouvelles politiques au sujet de l'évaluation des programmes et de la vérification interne. La politique de vérification élargit la portée de cette dernière afin d'y inclure toutes les opérations administratives de même que les contrôles et les systèmes financiers. La politique et le programme d'évaluation permettent l'examen périodique de chacune des composantes du programme ministériel au cours des cinq prochaines années.

OPÉRATIONS RÉGIONALES

L'administration des programmes et services publics du Ministère, à l'exception de ceux de la médiation et de la conciliation et de certains programmes nationaux, incombe aux Opérations régionales. Ses activités sont divisées en deux catégories: l'exécution et la réglementation; et l'éducation, la formation et la promotion.

La Direction est chargée de répondre aux plaintes et enquêtes sur les accidents, elle effectue des études techniques, traite des demandes d'indemnisation des travailleurs, donne des conseils sur les relations patronales-ouvrières, organise des séances d'information dans le but d'expliquer la législation qu'exécute le Ministère, et parraine des conférences destinées à servir les objectifs de ce dernier. Elle entretient des rapports non seulement avec les travailleurs et les employeurs mais également avec les responsables d'associations organisées d'employeurs et de syndiqués, les agents d'autres niveaux du gouvernement, les média et le grand public.

Les Opérations régionales regroupent le Bureau du directeur général à Ottawa, cinq bureaux régionaux et 16 bureaux de district à travers le pays. Les bureaux régionaux et de district relèvent des directeurs régionaux qui, à leur tour, relèvent du Directeur général.

BUREAU DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Autrefois Bureau du coordonnateur exécutif, le Bureau du directeur général contrôle toutes les activités des opérations régionales, y compris l'élaboration des politiques, la répartition des ressources et l'évaluation des programmes. Il étudie toutes les demandes présentées par les directeurs régionaux concernant la nomination d'arbitres et des prolongations de délai pour l'arbitrage des plaintes pour congédiement injuste. Il traite également les demandes d'information provenant des organismes centraux fédéraux et du public, et communique fréquemment avec les principaux clients du Ministère.

Cette année le Bureau du directeur général a poursuivi son examen de l'incidence des politiques ministérielles sur les services offerts par les Opérations régionales. Afin de resserrer les communications entre l'administration centrale et les régions, le Comité sur les opérations nationales a été restructuré. Ainsi le Directeur général des Opérations régionales agira en qualité de président permanent du Comité. Un secrétaire permanent a été nommé.

Le Bureau du directeur général a également orienté l'élaboration d'un programme de formation interne à l'intention des agents des affaires du travail (AAT). Le programme vise à former les nouveaux AAT et à perfectionner ceux qui travaillent déjà dans les régions.

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

La région de l'Atlantique englobe les trois provinces des Maritimes et Terre-Neuve. Le siège est à Moncton, et la région dispose de bureaux de district à Fredericton, Halifax, Sydney et Saint-Jean.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Au cours de l'exercice qui prenait fin le 31 mars 1981, la région de l'Atlantique a connu une augmentation considérable de sa charge de travail en vertu de la Partie III du Code canadien du travail. Cette augmentation s'attribue principalement à l'exploitation pétrolière et gazière en mer le long de la côte de Terre-Neuve. En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a répondu à 130 plaintes de travailleurs. Le Ministère a permis à 80 travailleurs de récupérer un total de 26 294,17$. Durant l'exercice financier, 309 inspections programmées ont été effectuées, permettant ainsi une récupération de salaires de 34 634,48$ au profit de 217 travailleurs. En vertu du paragraphe 33(5) du Code, la région a reçu 44 rapports d'employeurs indiquant que 5 577 travailleurs avaient effectué un total de 38 573 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit. En vertu du paragraphe 34(2), 9 306 travailleurs ont travaillé 94 928 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

Le paragraphe 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail permet aux travailleurs non syndiqués de faire appel d'un congédiement à un agent des affaires du travail. L'agent est habilité à intervenir pour conclure une entente convenant aux parties. Ce type d'intervention diffère considérablement des autres responsabilités en vertu des autres articles de la Partie III du Code.

Quant aux autres articles, l'agent des affaires du travail s'assure auprès des employeurs qu'ils sont observés. Pour ce qui est des plaintes présentées au ministère du Travail en vertu du paragraphe

61(5), l'agent doit décider si la plainte est fondée aux termes de la loi et si c'est le cas, il doit intervenir par le biais des méthodes de conciliation et de médiation appropriées. Faute d'entente, la loi prévoit que le Ministère peut, sur réception du rapport de l'agent des affaires du travail, nommer un arbitre pour entendre et trancher la question.

Conformément au paragraphe 61(5) de la Partie III du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a reçu 13 plaintes de congédiement injuste. Onze ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail et 2 cas ont été déférés au Ministère pour règlement.

Les tableaux 1 et 2 donnent des détails supplémentaires des activités de la région en vertu de la Partie III du Code canadien du travail.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Conformément à la Partie IV du Code canadien du travail, la région de l'Atlantique a effectué 742 inspections en matière de sécurité et d'hygiène du travail et 119 enquêtes techniques dans le but de vérifier le niveau de bruit et de poussière, les émanations et les substances toxiques. Conformément à la Partie IV du Code, 4 576 accidents ont été signalés à la région, dont 76 étaient suffisamment graves (trois d'entre eux ont entraîné un décès), dangereux ou fréquents pour justifier une enquête. Un sondage sur le milieu a été effectué en novembre par la Société de chemins de fer Canadien National à Moncton, pour déterminer si le lieu de travail comportait des éléments dangereux tels que la poussière, des cendres, des gaz toxiques et autres. Il y a eu 1 854 inspections de chaudières, de récipients sous pression et d'appareils de levage dans les immeubles de la Fonction publique.

Le tableau 2 fournit des détails supplémentaires sur les activités de la région de l'Atlantique en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail.

DANGER IMMINENT

Conformément à l'article 82.1 de la Partie IV du Code canadien du travail, aucune plainte n'a été reçue.

INDEMNISATION

En vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, 9 700 039,83$ ont été versés à 6 905 travailleurs qui avaient présenté une réclamation.

SALAIRES ÉQUITABLES

Un total de 1 093 barèmes de salaire équitables ont été publiés, 226 inspections ont été effectuées et 23 plaintes ont été traitées. Un total de 50 687,57$ ont été récupérés par 130 travailleurs.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

Afin que le public puisse mieux comprendre la législation fédérale en matière de travail, la région de l'Atlantique a organisé des séminaires sur le matériel respiratoire de sécurité, le travail dans des locaux confinés, la prévention des blessures au dos et la sécurité et l'hygiène générales au travail. Dans le cadre du Programme d'emploi d'été, six étudiants ont été embauchés. Ils ont notamment élaboré un projet de modèle de système de ventilation pour les mines de charbon.

RÉGION DU SAINT-LAURENT

La région du Saint-Laurent englobe toute la province de Québec. Elle a son siège à Montréal et un bureau de district à Québec.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a répondu à 2 183 plaintes de travailleurs. Avec l'aide du Ministère, 239 travailleurs ont récupéré un total de 87 529,79$. Au cours de l'exercice, 192 inspections programmées ont été effectuées et ont permis de récupérer des salaires de 30 365,54$ à 115 travailleurs. La région a reçu 12 rapports l'informant que 5 532 travailleurs avaient travaillé un total de 51 540 heures en plus des heures de travail maximum hebdomadaires prescrites. Les rapports signalent en outre que 14 607 employés ont travaillé 201 994 heures supplémentaires en raison d'urgences. La région a émis 39 permis en vertu de l'article 29.1 pour permettre la modification des horaires de travail.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 71 plaintes de congédiement injuste. Vingt-quatre d'entre elles ont été résolues

au niveau de l'AAT et 26 ont été déférées à l'arbitrage.

Les tableaux 1 et 2 donnent de plus amples détails.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a effectué 369 inspections et 12 enquêtes techniques. Elle a reçu 7 417 rapports d'accident, dont 3 061 se sont produits au ministère des Postes et dont 4 ont entraîné un décès. Deux des accidents mortels se sont produits sur les chemins de fer, un dans un moulin et un autre dans le transport routier. Quinze cent quatre-vingts inspections des chaudières et récipients sous pression des immeubles de la Fonction publique ont été effectuées. Trois cent soixante-neuf directives ont été émises.

DANGER IMMINENT

Aux termes de l'article 82.1 de la Partie IV du Code canadien du travail, la région a reçu 43 plaintes des employés alléguant que la sécurité ou l'hygiène au travail était menacée. Elles ont été réglées par l'AAT.

Voir le tableau 2 pour de plus amples détails.

INDEMNISATION

Un total de 4 977 919$ a été versé aux 7 642 travailleurs qui avaient présenté une demande d'indemnisation.

SALAIRES ÉQUITABLES

En vertu de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, sept inspections ont été effectuées et aucune récupération n'en a résulté. Un total de 1 342 barèmes de salaire ont été publiés.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

La région a donné des conférences partout au Québec. Le personnel régional a répondu à 4 600 demandes d'information concernant les Parties III et IV du Code canadien du travail. Il a surtout tenté d'encourager la création de comités sur l'hygiène au travail. Les résultats ont été concluants, surtout dans le domaine des chemins de fer. La Division de la rémunération a établi un réseau de communication en vue d'améliorer les relations avec les clients et d'accélérer le traitement des rapports d'accident.

GRANDS LACS

La région des Grands Lacs englobe toute la province de l'Ontario à l'exception du nord-ouest. La région a son siège à Toronto et dispose de bureaux de district à Ottawa, Sudbury et London.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a répondu à 679 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 266 travailleurs ont récupéré un total de 136 937,84$. Au cours de l'exercice, 10 inspections programmées ont été effectuées et ont permis à 162 employés de récupérer 11 773$. La région a reçu 29 rapports qui signalaient que 3 321 travailleurs avaient effectué un total de 30 642,75 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. De plus, 18 971 employés ont travaillé 182 760 heures supplémentaires en raison d'urgences. Dix-huit permis de modification des horaires de travail ont été publiés.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 156 plaintes de congédiement injuste. Parmi celles-ci, 118 ont été résolues au niveau de l'AAT et 18 ont été renvoyées à l'arbitrage.

Voir les tableaux 1 et 2 pour de plus amples détails.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a effectué 306 inspections et 52 enquêtes techniques. Neuf mille dix-sept accidents ont été rapportés dont sept ont entraîné un décès. Soixante ont fait l'objet d'une enquête. Un total de 2 335 inspections de chaudières et de récipients sous pression et 1 076 inspections d'appareils de levage situés dans des immeubles

du gouvernement fédéral ont été effectuées au nom de la région. Ces inspections ont donné lieu à l'émission de 1 045 directives visant à corriger du matériel éventuellement défectueux.

DANGER IMMINENT

La région a reçu 102 plaintes de danger imminent, qui ont toutes été résolues au niveau de l'agent des affaires du travail.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires.

INDEMNISATION

Un total de 6 618 528$ a été versé à 11 650 travailleurs qui avaient présenté une réclamation.

SALAIRES ÉQUITABLES

La région a publié 1 516 barèmes de salaires équitables. Aucune inspection n'a eu lieu.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

Le personnel régional a répondu à 96 264 demandes de renseignements. La région a également offert des services de consultation ainsi que, dans certains cas, les services d'un conférencier aux groupes intéressés aux programmes et services du Ministère. Un certain nombre de séminaires sur le Code canadien du travail ont été organisés par le personnel régional, notamment sur la Loi sur les justes salaires et les heures de travail et la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. La région a soumis des présentations à deux commissions royales sur la sécurité et l'hygiène au travail: la Commission d'enquête mixte fédérale-provinciale sur la sécurité dans les mines et les exploitations minières en Ontario, et le comité d'enquête de l'Assemblée législative de l'Ontario sur la situation des affaires de l'Hydro-Ontario. Le personnel de la région a également participé à une exposition présentée dans le cadre de l'Exposition nationale canadienne.

RÉGION DU CENTRE

La région du Centre englobe le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Regina, Saskatoon et Thunder Bay.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a traité 276 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 156 travailleurs ont récupéré un total de 127 776,51$. Au cours de l'exercice, 61 inspections programmées ont été effectuées et ont permis à 112 travailleurs de récupérer 29 810,59$. La région a reçu 31 rapports qui signalaient que 14 978 travailleurs avaient effectué un total de 140 401 heures en plus du maximum hebdomadaire prescrit. En outre, 13 642 employés ont travaillé 130 338 heures supplémentaires en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 22 plaintes de congédiement injuste, dont six ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail et six annulées; les autres cas attendaient d'être réglés à la fin de l'année.

Les tableaux 1 et 2 donnent de plus amples détails.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a effectué 415 inspections et 73 enquêtes techniques. Un total de 1 743 accidents ont été rapportés à la région. On a fait enquête sur 48 d'entre eux, dont sept avaient entraîné un décès. Mille deux cent cinquante-quatre chaudières, récipients sous pression et appareils de levage ont été inspectés dans des immeubles de la Fonction publique au Manitoba et en Saskatchewan et 34 directives ont été émises (les statistiques de l'Ontario figurent dans le rapport des Grand Lacs).

DANGER IMMINENT

La région a reçu quatre plaintes de danger imminent. Elles ont toutes été résolues au niveau de l'agent des affaires du travail.

Le tableau 2 fournit de plus amples détails.

INDEMNISATION

Un total de 11 595 893,12$ a été versé à 2 642 travailleurs qui avaient présenté une réclamation.

SALAIRES ÉQUITABLES

Trente-et-un entrepreneurs et 47 employés ont permis de récupérer 3 637,22$. Au total, 14 permis de temps supplémentaire ont été émis, 677 règlements de conditions de travail ont été rédigés et 758 barèmes de salaires équitables ont été fixés.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

La région a organisé une série de séminaires au *Winnipeg Labour Council Weekend Schools* intitulée «Stress in the Workplace». Ils avaient pour but d'enseigner aux syndiqués la façon de lutter contre le stress au travail. La région a également organisé une série de séminaires sur les conflits de travail en ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène professionnelle. Bon nombre de syndiqués et d'employeurs y ont participé. De nombreuses conférences sur la législation fédérale en matière de travail ont également été présentées.

Le personnel régional a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions des syndicats non affiliés au CTC, dans le cadre du programme de formation du ministère du Travail.

La région a également répondu aux demandes d'information et de conseils en matière de sécurité et d'hygiène au travail, de relations patronales-ouvrières, d'égalité d'accès à l'emploi et de qualité de vie au travail.

RÉGION DES MONTAGNES

La région des Montagnes englobe l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et celui du Yukon. La région a son siège à Vancouver et des bureaux de district à Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George et Whitehorse.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La région a traité 657 plaintes de travailleurs. Grâce à l'aide du Ministère, 676 travailleurs ont récupéré un total de 353 805$. Au cours de l'exercice, 139 inspections programmées ont permis à

241 employés de récupérer 48 146,85$. La région a reçu 865 rapports indiquant que 8 696 travailleurs avaient effectué un total de 99 605 heures de plus que le maximum hebdomadaire prescrit. De plus, 26 413 employés ont travaillé 361 900 heures supplémentaires en raison d'urgences.

CONGÉDIEMENT INJUSTE

La région a reçu 40 plaintes de congédiement injuste. Parmi celles-ci, 17 ont été réglées au niveau de l'agent des affaires du travail, 15 ont été retirées, deux ont été rejetées et six ont été renvoyées ultérieurement à l'arbitrage.

Les tableaux 1 et 2 fournissent des détails supplémentaires.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La région a procédé à 351 inspections et 77 enquêtes techniques. Un total de 5 375 accidents dont trois ont entraîné un décès ont été rapportés à la région et ont donné lieu à 122 enquêtes.

La région a procédé à des enquêtes sur la poussière dans plusieurs élévateurs de campagne afin d'évaluer l'efficacité du nouveau matériel de dépoussiérage. Elle a poursuivi ses efforts en vue d'appliquer le programme de surveillance de l'environnement et de la santé dans l'industrie du grain. Le volet du programme portant sur la surveillance médicale s'est terminé avant la fin de l'année financière. La région a entamé des poursuites contre une société d'élévateurs à grain en vertu de la directive sur le contrôle de la poussière du grain.

DANGER IMMINENT

La région a reçu deux plaintes de danger imminent. Dans les deux cas, l'agent des affaires du travail a réussi à conclure une entente satisfaisante.

Le tableau 2 donne des détails supplémentaires.

INDEMNISATION

Au cours de l'exercice, en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la région des Montagnes a traité 6 476 nouvelles demandes. Elle a également traité 1 924 demandes en suspens de l'exercice précédent. La région a entrepris 140 cas de subrogation, dont 57 ont été réglés et ont permis la récupération de 138 079$.

SALAIRES ÉQUITABLES

Un total de 1 154 barèmes de salaires équitables ont été publiés et 28 enquêtes ont permis à 47 employés de récupérer 38 802,58$.

ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

La région a mis sur pied et exécuté un programme complet de formation pour répondre à la demande d'agents des affaires du travail qualifiés dans la région. Une campagne de recrutement universitaire a suscité 40 candidatures, et trois étudiants diplômés ont été choisis pour un cours de formation de neuf mois. Le programme comprend des séances d'orientation, des cours, de la recherche technique et du travail sur le tas avec les employeurs, les représentants syndicaux et les employés. Ce programme a été efficace, puisque chaque candidat a fait bonne figure devant le Conseil d'examen de la Commission de la Fonction publique et qu'ils ont ensuite réussi à régler des plaintes déposées en vertu des Parties III et IV du Code canadien du travail.

La région a connu une augmentation considérable des demandes de la part des représentants syndicaux en vue de former des surveillants, des employés et des membres de comités de sécurité sur toute une gamme de sujets reliés à la santé et à l'hygiène du travail. Le rôle de ces membres serait de déceler les dangers du travail et de participer aux inspections de sécurité et aux enquêtes sur les accidents du travail. La demande d'employés de ce genre était telle que l'on a décidé d'établir une section éducative. Celle-ci est chargée de promouvoir, éduquer et former les membres de la région, en mettant au point des programmes de formation destinés à répondre aux besoins précis des clients en vertu des Parties III et IV du Code canadien du travail.

La région a continué à appuyer financièrement le Groupe de travail des chemins de fer de Vancouver. L'objectif de cette subvention est de permettre une représentation syndicale au sein du groupe de travail, qui cherche les moyens

d'améliorer le temps de roulement des voitures de chemin de fer dans le terminal de l'agglomération de Vancouver. Le personnel régional a continué ses efforts en vue de promouvoir la création de comités paritaires de santé et de sécurité patronaux-ouvriers. Il a également organisé plus de 20 séminaires sur le Code canadien du travail.

En collaboration avec le Congrès du travail du Canada, l'*Alberta Federation of Labour*, l'*Alberta Building Trades Union*, la *Native Outreach of Alberta* et le ministère du Travail de l'Alberta, la région a aidé le Grant MacEwan College d'Edmonton à mettre au point un programme d'éducation pour les autochtones. Le personnel régional a été invité à participer à la Conférence d'étude de S.A.R. le duc d'Edimbourg. La région a offert un appui financier à 25 membres de syndicats pour leur permettre de participer à un séminaire d'une semaine sur la qualité de vie au travail présenté à la Harrison Winter School du CTC, ainsi qu'à deux professeurs de l'Université de Victoria qui ont pu suivre un cours sur la qualité de vie au travail à l'Université Southern California.

Tableau 1

Autorité	Atlantique	Saint-Laurent	Grands Lacs	Centre	Montagnes	Total
Règlement des normes du du travail du Canada						
Articles 4[1]	–	3	–	–	15	18
5[2]	–	1	–	2	8	11
14[3]	–	–	–	1	6	7
15[4]	–	–	3	1	10	14
16[5]	7	21	3	–	2	33
Code canadien du travail (Partie III)						
Articles 29(1)[6]	2	39	18	4	18	81
33(1)[7]	4	25	28	11	6	14
33(5)[8]	44	12	29	31	865	981
34(2)[9]	94 928,50 h.	201 994,92 h.	182 760,90 h.	130 337,97 h.	361 900,36 h.	971 913,65 h.
51(1)(a)[10]	–	17	5	2	2	26
51(1)(b)[11]	2	23	12	3	2	42

[1]Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de moins de 13 semaines

[2]Autorité pour les heures de travail moyennes sur une période de plus de 13 semaines

[3]Autorité pour renoncer aux congés annuels

[4]Autorité pour accorder le report des congés annuels

[5]Autorité pour accorder l'approbation d'une année civile ou autre comme année d'emploi

[6]Autorité pour fixer les heures de travail supérieures à huit heures par jour ou 40 heures par semaine lorsque les heures de travail moyennes pour une période d'au moins deux semaines ne dépassent pas 40 heures

[7]Autorité pour autoriser des heures de travail supérieures aux heures de travail hebdomadaires maximales permises, c'est-à-dire 48 heures par semaine

[8]Autorité pour exiger des rapports des employeurs autorisés à avoir des heures de travail supérieures aux heures de travail maximales

[9]Autorité pour exiger des rapports des employeurs lorsque les heures de travail maximales sont supérieures pour des raisons d'urgences

[10]Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'une convention collective est en vigueur

[11]Autorité pour remplacer un jour férié quelconque par un autre jour férié désigné payé lorsqu'il n'y a pas de convention collective

Tableau 2

Total des cas complétés par région, par programme, par activité
exercice 1980-1981

Région	Conditions de travail				Sécurité et hygiène au travail				
	Plaintes	Congédiements injustes	Inspections	Conseils	Plaintes	Inspections	Enquêtes	Enquêtes techniques	Conseils
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Montagnes	657	40	139	60	95	351	122	77	83
Centre	276	22	61	5 673	56	415	48	73	2 114
Grands Lacs	679	156	10	8 964	102	306	60	52	1 452
Saint-Laurent	2 183	71	192	3 189	131	369	77	12	1 661
Atlantique	130	13	309	910	73	742	76	119	879
Total	3 925	302	711	18 796	457	2 183	383	333	6 189

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation du Ministère est dirigé par un sous-ministre adjoint principal. Il est chargé de la prévention et du règlement des conflits de négociation collective et d'autres types de problèmes de relations industrielles rencontrés dans les industries et entreprises de compétence fédérale, où les relations de travail sont régies par le Code canadien du travail (Partie V).

Le Service se compose de trois secteurs: la Direction de la médiation et de la conciliation; les Services d'arbitrage; et la Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique.

1. **La Direction de la médiation et de la conciliation** est engagée directement dans la conciliation et la médiation des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, les parties à un différend de négociation collective doivent compléter la procédure de conciliation afin d'obtenir le droit de grève ou de lock-out. Cette procédure est généralement représentée par l'intervention d'un conciliateur, mais peut prendre la forme du concours d'une tierce personne, un commissaire-conciliateur. Habituellement, le médiateur intervient lorsque le droit de grève ou de lock-out a été obtenu, et son rôle consiste à empêcher ou à résoudre une action professionnelle de ce genre. La conciliation et la médiation reposent sur la persuasion et une exploration complète des solutions de rechange comme moyen d'aider les parties à résoudre elles-mêmes leurs différends. En ce sens, elles diffèrent de l'arbitrage, procédure par laquelle une tierce personne prend une décision obligatoire pour les parties intéressées.

   Le Service fédéral de médiation et de conciliation a des employés à l'Administration centrale et six bureaux régionaux situés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal, Halifax et Saint-Jean, à Terre-Neuve. Le bureau central traite les demandes de nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, de médiateurs et de commissaires d'enquête industrielle. Il s'occupe aussi des demandes de consentement du Ministre à porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail pour manoeuvre déloyale liée à la négociation. Ce bureau s'occupe également du travail administratif dû au renvoi par le Ministre de certains différends au Conseil pour qu'il impose une première convention collective.

   Les conciliateurs et les conseillers en relations du travail placés au bureau central et dans les bureaux régionaux font de la conciliation et de la médiation pour les différends de négociation collective, ainsi que de la médiation préventive pour régler les problèmes de relations industrielles qui surviennent pendant la durée d'une convention collective.

   Durant l'année financière terminée le 31 mars 1981, la Direction s'est occupée de 336 différends de négociation collective, dont 64 reportés de l'exercice précédent. De ces 336 cas, 245 ont été réglés et 91 sont restés en suspens.

   Des 245 affaires réglées durant l'année financière, 220, soit 90 p. 100, ont été réglées par le SFMC sans arrêt de travail. Il y a eu 25 arrêts de travail, dont 16 ont pris fin durant l'exercice. Les 9 autres donnaient encore lieu à une médiation officielle ou officieuse au 31 mars 1981.

2. **Les Services d'arbitrage** établissent la procédure applicable aux nominations ministérielles d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V), et à la nomination d'arbitres de griefs dans le cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III). Cette Direction fournit des renseignements sur l'application des dispositions d'arbitrage de griefs et de congédiement injuste contenues dans le Code. Elle effectue également de la recherche en relations industrielles ainsi que des études sur des questions liées à l'arbitrage, pour la prévention et le règlement des griefs.

3. **La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique**

s'occupe de recherches spécialisées en matière de relations industrielles en étroite collaboration avec le service de conciliation et de médiation et effectue notamment des analyses approfondies de l'évolution, des tendances et des problèmes de relations industrielles, ainsi que des questions en cause dans les négociations.

MÉDIATION ET CONCILIATION

MÉDIATION PRÉVENTIVE

Dans le but de promouvoir des relations industrielles harmonieuses et de réduire les conflits de travail au sein des entreprises relevant du gouvernement fédéral, la Direction de la médiation et de la conciliation a continué, par le biais de la «médiation préventive», de participer au règlement des problèmes de relations industrielles qui surviennent pendant la durée des conventions collectives. Ces activités ne sont pas aussi apparentes que les différends collectifs d'envergure nationale, qui bénéficient d'une importante publicité.

Dans ce genre de cas cependant, les agents de la Direction maintiennent un contact permanent avec les parties, et leur fournissent conseils et lignes directrices pour la négociation et le règlement de différends que les procédures obligatoires d'arbitrage ne peuvent résoudre à long terme.

Le processus de médiation préventive permet de réduire quelque peu l'instabilité des relations industrielles et constitue pour le Service fédéral de médiation et de conciliation un important mécanisme de règlement des différends.

APERÇU DE QUELQUES CONFLITS

Voici un bref compte rendu d'un certain nombre de différends de négociation collective dont la Direction s'est occupée au cours de l'année dans divers secteurs industriels, et notamment ceux du transport aérien, du transport par autobus, des télécommunications, des élévateurs à grain, du débardage, des mines, du transport ferroviaire et des banques.

TRANSPORT AÉRIEN

Parmi les conflits soulevés dans le transport aérien par le renouvellement de conventions collectives venant à échéance durant l'année financière, c'est celui qui a opposé Air Canada et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes qui a causé le plus de remous parmi le public.

Après les efforts infructueux d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur, une grève légale a failli éclater pendant la période de pointe des vacances de Noël. Grâce à l'intervention du SFMC, la grève a pu être évitée et une convention collective de deux ans a été ratifiée.

Les conventions de CP Air avec l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes venaient également à échéance en juillet et novembre 1980. Dans les deux cas, une nouvelle convention a pu être négociée au niveau du conciliateur.

TRANSPORT PAR AUTOBUS

La société *Greyhound Lines and Canadian Coachways* n'a pu négocier directement une nouvelle convention avec ses 1 400 chauffeurs, membres de la section locale 1374 du Syndicat uni du transport. Après des négociations au niveau du conciliateur et du commissaire-conciliateur, les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out. Le syndicat a déclenché une grève touchant le transport de Sudbury à la côte Ouest, mais un accord a pu être conclu deux semaines plus tard au cours de rencontres ultérieures.

TÉLÉCOMMUNICATIONS

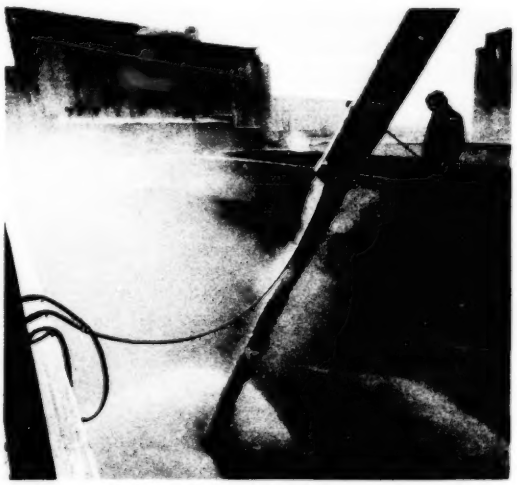
Le conflit qui a suscité beaucoup d'intérêt durant l'année financière mettait en cause la Compagnie de téléphone de la Colombie-Britannique et ses 10 000 employés, représentés par le Syndicat des travailleurs en télécommunications.

La convention collective avait expiré le 31 décembre 1979, et le conflit avait déjà franchi les étapes du conciliateur et du commissaire-conciliateur en septembre 1980. Le 22 septembre 1980, après la publication du rapport du commissaire, le syndicat a déclenché une grève limitée à 500 de ses membres. Malgré les efforts de médiation du SFMC, la situation s'est aggravée pendant l'automne et l'hiver pour aboutir à l'occupation des locaux de la société par des syndiqués durant la première semaine de février 1981. À la suite des injonctions de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, les 10 000 travailleurs de l'unité de négociation déclenchèrent une grève le 10 février 1981.

Le lendemain, M. William P. Kelly, sous-ministre adjoint principal et responsable du SFMC, fut nommé médiateur. Peu après, les parties conclurent un accord provisoire, mais les efforts du médiateur furent cependant nécessaires à la conclusion d'un protocole de retour au travail. Ce retour s'effectua le 23 mars 1981.

D'autre part la société Radio-Canada devait renouveler toutes ses conventions principales en 1980. La *Canadian Wire Service Guild*, qui représente 350 employés de la Division anglaise, réussit à conclure un accord avec l'employeur en mars 1981, au moment où le conflit allait atteindre l'étape du commissaire-conciliateur. Le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente 1 479 membres du personnel non technique de production ainsi que 1 240 professionnels et employés de bureau de la Division anglaise, conclut également une convention collective avec l'employeur, après l'étape du commissaire-conciliateur. Un conflit entre Radio-Canada et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, qui représente 2 100 techniciens de la Division anglaise, ne put être réglé à la fin de l'année, en dépit des efforts intensifs d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur.

La Division française de Radio-Canada et le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente 1 240 professionnels et employés de bureau de la société, ont également commencé à négocier durant l'exercice de l'année 1980-1981. Le 30 octobre 1980, des employés de la salle de nouvelles de Radio-Canada, représentés par le Syndicat général du cinéma et de la télévision, déclenchèrent une grève qui se poursuivait toujours à la fin de l'année, malgré l'intervention d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur, et les efforts de médiation d'un haut fonctionnaire du Ministère.



INDUSTRIE DU GRAIN

Les négociations s'étant rompues entre la *Manitoba Pool Elevators* et le Syndicat des services du grain, qui représente 360 directeurs adjoints et commis d'élévateurs régionaux, un conciliateur a été nommé le 5 décembre 1980. Après des efforts intenses de conciliation, une entente a pu être conclue fin mars 1981, pour être ratifiée ensuite par les syndiqués.

DÉBARDAGE

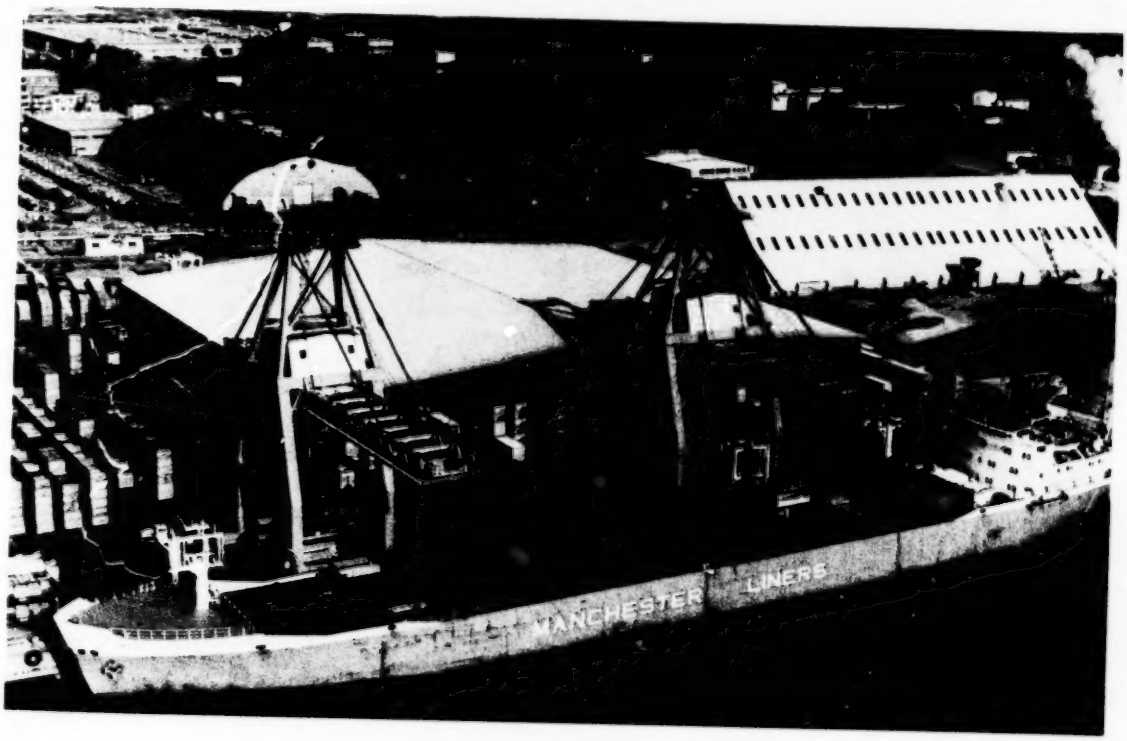
La convention conclue entre la section locale 375 de l'Association internationale des débardeurs et l'Association des employeurs maritimes, qui couvre quelque 1 100 débardeurs du Port de Montréal, a expiré le 31 décembre 1980. Les négociations directes ayant échoué, deux conciliateurs ont été nommés. Dans l'impasse, un commissaire-conciliateur a été nommé fin février 1981. Enfin une convention a pu être conclue et ratifiée par les syndiqués.

Sur la côte Ouest, le Conseil des ports nationaux à Vancouver et l'Association des employés du port de Vancouver ont conclu une entente après avoir franchi les étapes du conciliateur et du commissaire-conciliateur.

MINES

Dans l'industrie minière, plusieurs conventions collectives sont venues à échéance durant l'exercice de l'année 1980-1981. Le 31 octobre 1980, des négociations s'ouvrirent à l'expiration de la convention collective entre la société Cominco et ses 250 travailleurs de la mine de Con/Rycon, à Yellowknife, qui font partie de la section locale 802 des Métallurgistes unis d'Amérique. La nomination d'un conciliateur ne donna aucun résultat. Le 31 mars 1981, le Ministre prévint les parties qu'il n'allait prendre aucune autre mesure officielle de conciliation, signifiant par cette procédure de «non-action» qu'il ne nommerait ni commissaire-conciliateur, ni commission de conciliation. Sept jours après avoir été informées de cette décision, les parties acquirent le droit de grève et de lock-out. Le conflit durait encore à la fin de l'année.

À Elsa, dans le Yukon, la convention qui liait la *Keno Hill Mines* et la section locale 924 des



Métallurgistes unis d'Amérique, représentant 215 travailleurs, a expiré le 31 août 1980. Un conciliateur nommé avant l'échéance de la convention n'est pas parvenu à faire aboutir les négociations. Le Ministre a prévenu les intéressés qu'il ne prendrait plus aucune mesure de conciliation, et en septembre 1980 le syndicat a déclenché une grève légale qui se poursuivait toujours à la fin de l'année financière.

Malgré les efforts d'un conciliateur, la *Canada Tungsten Mining Corporation* n'a pas réussi à conclure une convention avec deux sections locales des Métallurgistes unis d'Amérique, représentant 230 manoeuvres et travailleurs qualifiés et 50 employés de bureau. Une grève a été déclenchée le 14 novembre 1980 à la suite d'une décision de «non-action» du Ministre. À la fin de l'exercice, les parties avaient de nouveau entamé des négociations directes.

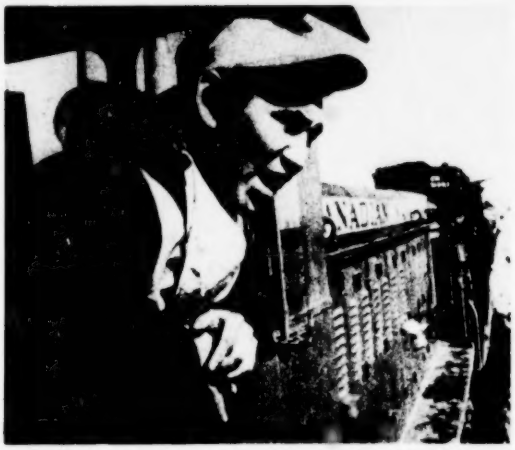
Les efforts d'un conciliateur ont abouti à la négociation et la ratification de deux conventions collectives entre la *Cyprus Mining Corporation* et des sections locales des Métallurgistes unis d'Amérique. Ces nouvelles conventions, qui expirent le 30 septembre 1982, englobent 440 mineurs et 46 employés de bureau.

Enfin 250 mineurs et lamineurs représentés par l'Association canadienne des travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés ont déclenché une grève légale à la *Giant Yellowknife Mines*, parce que l'intervention d'un conciliateur puis d'un commissaire-conciliateur n'avait abouti à aucune entente. La grève s'est terminée au bout de quatre mois par un règlement négocié en octobre 1980 au cours de rencontres ultérieures.

TRANSPORT FERROVIAIRE

Les conventions conclues par la *British Yukon Railway*, exploitant la ligne de Bennett (Colombie-Britannique) à Whitehorse du côté canadien, avec un groupe de préposés à l'entretien des voies, ainsi qu'avec un groupe de mécaniciens, chauffeurs et serre-freins, tous représentés par la section locale 213 des Camionneurs, ont expiré le 30 septembre 1980.

Le 26 février 1981, après l'échec d'un conciliateur puis d'un commissaire-conciliateur, le syndicat a déclenché une grève durant laquelle les parties ont négocié une convention, et qui prit fin le 23 mars 1981.



En février 1981, huit conventions collectives couvrant 1 200 cheminots et conclues avec la *Quebec North Shore and Labrador Railway* sont venues à échéance. À la fin de l'exercice un conciliateur et un expert-conseil en relations industrielles du SFMC étaient prêts à déposer leur rapport final sur la situation.

BANQUES

Durant l'exercice de l'année précédente, le Ministre avait exercé sa discrétion en vertu de l'article 171.1 du Code canadien du travail, en ce qui concerne un conflit entre la Banque Royale du

Canada et la Fédération du Commerce Inc. (CSN), qui représentait des employés de six succursales du Saguenay-Lac Saint-Jean au Québec. En juillet 1980, le Conseil a fait savoir aux parties qu'il ne lui paraissait pas opportun d'imposer une première convention collective, et un médiateur du SFMC est intervenu à nouveau. Les parties ont finalement pu s'entendre en septembre 1980, et ont ainsi mis fin à une grève de 365 jours.

En avril 1980, la Banque Canadienne Impériale de Commerce a déclaré un lock-out contre huit employés syndiqués qui travaillaient dans une succursale d'East Angus au Québec et dans un établissement de Bishopton, et qui étaient représentés par la *Commercial Workers Union*. Le syndicat avait été accrédité en décembre 1978 et les efforts de conciliation se poursuivirent de novembre 1979 à mars 1980. À la fin de l'année financière, les employés étaient toujours en lock-out et le Congrès du travail du Canada avait demandé le boycottage de la Banque Canadienne Impériale de Commerce.

Grâce à des efforts de conciliation, des conventions collectives ont pu être renouvelées sans arrêt de travail entre la Banque de Montréal et le Syndicat des employés de banque (CTC), qui représentait 150 employés de dix succursales dans la région de Windsor en Ontario. Elles ont ensuite servi de modèle à d'autres ententes conclues entre les parties pour d'autres succursales syndiquées.

COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE

En mars 1980, le Ministre a nommé une commission d'enquête industrielle, en vertu de l'article 198 du Code canadien du travail. Présidée par le professeur S.W. Anderson, de Regina en Saskatchewan, cette commission devait faire un rapport sur le niveau et la structure de la rémunération des employés des métiers d'atelier des chemins de fer. La commission a tenu des audiences et reçu des mémoires des parties intéressées pendant l'exercice de l'année 1980-1981, et elle doit déposer son rapport durant l'année à venir.

En juin 1980 le professeur Innes Christie, d'Halifax en Nouvelle-Écosse, a été nommé commissaire d'enquête industrielle chargé de faire un rapport sur les répercussions des modifications actuelles et futures aux opérations de terminus dans le port de Saint-Jean, au Nouveau-Brunswick. Des audiences publiques ont été tenues en août 1980, et M. Innes Christie poursuivait son enquête à la fin de l'année.

PREMIÈRES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'article 171.1 du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles), entré en vigueur le 1er juin 1978, dispose que, lorsque les parties n'ont pas réussi à négocier une première convention collective après l'accréditation de l'agent négociateur par le Conseil canadien des relations du travail et lorsque les conditions requises par les alinéas 180(1) a) à d) ont été observées, le Ministre peut ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si le Conseil le juge opportun, régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

En juillet 1980, le Conseil a fait savoir à la Banque Royale et à la Fédération du Commerce Inc. (CSN) qu'il n'imposerait pas de première convention collective aux parties en cause dans le conflit qui touchait six succursales bancaires de la région du Saguenay-Lac Saint-Jean, au Québec.

En juin 1980, le Ministre a, en vertu de l'article 171.1, renvoyé au Conseil un conflit qui opposait la *Maclean-Hunter Cable Television*, de Guelph en Ontario, à la *Retail Clerks International Union*. Cette fois encore, le Conseil a refusé d'imposer une première convention collective après avoir examiné la situation.

DEMANDES DE CONSENTEMENT DU MINISTRE

Le paragraphe 187(5) du Code canadien du travail (Partie V — relations industrielles) prévoit qu'il faut obtenir le consentement écrit du Ministre avant de pouvoir porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail en vertu du paragraphe 187(1) au sujet d'une infraction aux articles 148, 184(3) (g), 185(a) ou 185(b). Il s'agit principalement des infractions liées à la négociation, par exemple la négociation déloyale, la négociation avec quelqu'un d'autre que l'agent négociateur accrédité, ou le changement des termes et des conditions d'emploi d'un individu ou d'un groupe sans le consentement de l'agent négociateur.

Durant l'exercice de l'année 1980-1981, le Ministre a reçu 22 demandes de ce genre: il a accordé son consentement dans 14 cas, l'a refusé dans deux, tandis qu'une demande était périmée et que cinq étaient retirées.

SERVICES D'ARBITRAGE

Conformément à l'article 155 de la Partie V du Code canadien du travail, les conventions collectives doivent renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant à propos de leur interprétation, de leur application ou d'une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à faire enquête sur les demandes reçues des parties relevant du Code canadien du travail pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre de griefs. La Direction étudie ces demandes, rassemble tous les renseignements nécessaires et fait les recommandations appropriées au Ministre. Les Services d'arbitrage ont la responsabilité d'établir le cadre procédural des nominations ministérielles et d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Au cours de l'année le Ministre a reçu 68 demandes de nomination d'arbitre ou de président de conseil d'arbitrage. Il a procédé à une nomination dans 40 cas. Les autres demandes ont été retirées ou réglées avec l'aide des Services d'arbitrage.

Le 1er septembre 1978, la Direction se voyait confier la responsabilité de s'occuper des demandes écrites adressées au Ministre afin qu'il nomme un arbitre dans le cas des plaintes non réglées déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste (Partie III, division V.7 du Code canadien du travail). À certaines exceptions près, ce recours est ouvert à tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement du Canada qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couvert pas une convention collective, c'est-à-dire aux employés non syndiqués. Ces employés ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir en dernier recours d'un arbitrage neutre devant une tierce partie.

Du 1er avril 1980 au 31 mars 1981, le Ministre a nommé 51 arbitres. Il restait encore 21 cas en suspens le 31 mars 1981.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées au Ministère, et elle les indexe de façon systématique. Les parties et les arbitres peuvent obtenir le texte des décisions qui les intéressent par l'intermédiaire d'un système de banque de données sur les décisions arbitrales. Ce système est adapté aux besoins des chercheurs et des praticiens en relations du travail au Canada. Il fournit à sa clientèle des renseignements complets sur des questions particulières, des précédents, des statistiques et des données comparatives.

Toutes les sentences arbitrales fédérales rendues depuis novembre 1977 sont présentées sous la forme d'un résumé d'une page. En outre, il existe un index consolidé des décisions rendues, mis à jour chaque année. Les deux publications peuvent être obtenues sur demande.

Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient des résumés des décisions arbitrales récentes d'une certaine importance rendues en vertu du Code canadien du travail, ainsi que la liste détaillée de toutes les décisions fédérales déposées au Service d'arbitrage le mois précédent. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée à tous les arbitres, syndicats et entreprises qui relèvent du domaine du Code canadien du travail, ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Les Services d'arbitrage offrent aux entreprises et syndicats qui relèvent de la compétence fédérale un service consultatif de résolution des griefs. Les liens entre le climat des relations du travail et la résolution des griefs sont si étroits qu'on est en droit de s'attendre à ce qu'une amélioration véritable du traitement des griefs provoque une amélioration des relations du travail.

Les Services d'arbitrage effectuent des recherches constantes en matière de législation du travail, de cas, de politiques et de pratiques, y compris l'évaluation d'études entreprises par d'autres agences et associations privées et publiques, et consacrées aux processus d'arbitrage de griefs au Canada, avec une insistance particulière sur le secteur privé.

ÉTABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET SOUTIEN TECHNIQUE

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique cherche à favoriser le règlement des différends patronaux-syndicaux à l'aide de projets de recherche socio-économique spécialisés et de recherche sur les questions nouvelles de relations industrielles. Elle fournit des conseils sur les conséquences des initiatives gouvernementales en matière de relations industrielles.

La Direction procure un soutien en recherches opérationnelles à l'intention des agents de médiation et de conciliation relevant du bureau central ou des régions, et qui participent à des différends de négociation collective et à des activités de médiation préventive. Elle enquête sur une gamme étendue de problèmes qui affectent les industries relevant de l'autorité du Code canadien du travail, Partie V. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du SFMC à cerner et contrôler les conséquences des politiques gouvernementales et de la formulation des programmes d'ordre international sur les relations industrielles. Par exemple elle s'occupe de l'établissement d'un Code maritime pour remplacer la Loi sur la marine marchande du Canada, de la transformation des Postes canadiennes en une Société de la Couronne, et de la préparation pour l'Organisation internationale du travail d'instruments destinés à promouvoir la négociation collective.

L'aide en matière de recherche apportée aux médiateurs et aux conciliateurs comprend des activités de recherche permanentes ou spéciales dans les domaines de l'économie et des relations industrielles. Elles vont des demandes de renseignements courants sur un sujet précis relatif à la négociation collective jusqu'à l'établissement de profils de relations du travail qui traitent de questions en jeu lors de négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux industries stratégiques, qui procurent la vaste infrastructure des transports si essentielle au commerce intérieur et extérieur.

Les responsabilités de cette Direction comprennent également la délimitation et la poursuite de recherches destinées à éclairer la nature et les complexités des problèmes particuliers en matière de relations industrielles. En ce moment, deux projets de recherche se penchent sur les processus de ratification des conventions et les expériences vécues dans le cadre des premières conventions collectives.

ÉLABORATION DES PROGRAMMES ET OPÉRATIONS CENTRALES

CABINET DU SOUS-MINISTRE ADJOINT

Le sous-ministre adjoint est chargé de la planification, de l'élaboration et l'exécution de programmes à l'échelle nationale, ainsi que des services opérationnels de l'Administration centrale et du personnel auxiliaire des opérations régionales.

Une sous-section des systèmes de rapports de gestion, relevant directement du sous-ministre adjoint, est chargée de concevoir et de mettre en pratique des systèmes de rapports de gestion qui aideront les gestionnaires de l'Élaboration des programmes et des Opérations centrales (EPOC) à rendre leurs opérations plus efficaces. La Sous-section facilite la circulation des informations au sein de l'EPOC et avec d'autres secteurs du Ministère.

Les directions d'EPOC comprennent: Sécurité et hygiène au travail; Relations en matière d'emploi et Conditions de travail; et, relevant des Services centraux d'analyse: Analyse économique; Données sur le travail; Bibliothèque et analyse de la législation; et le Service d'information sur les relations du travail.

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail fournit des services de consultation générale et technique dans les domaines du génie de la sécurité et de l'hygiène, de l'élaboration des programmes, de la médecine du travail et de l'indemnisation des accidents du travail. La Direction s'est consacrée à la présentation d'une proposition d'amendement à la Partie IV du Code

canadien du travail en réponse aux besoins actuels sur les lieux de travail, ainsi qu'à des programmes d'envergure nationale, à la préparation d'un remaniement du règlement, à la création de services de soutien technique, et au perfectionnement de la formation et du matériel de soutien pour les opérations régionales. Dans le domaine des indemnisations des accidents du travail, elle continue de fournir une aide pour le traitement décentralisé des demandes d'indemnisation, et poursuit la révision de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

La Direction est responsable de la politique de développement dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail au sein du Ministère ainsi que du travail apparenté à la liaison et au soutien. Elle a préparé des mémoires ministériels à l'intention du Comité spécial de l'Ontario chargé des affaires de l'Hydro Ontario et de la Commission d'enquête fédérale-provinciale sur la sécurité dans les mines et les installations minières en Ontario, et elle a comparu devant ces commissions. La Direction est demeurée en rapport avec les autres paliers de compétence au

Canada ainsi qu'avec les groupes industriels et syndicaux en siégeant au Comité sur la sécurité et l'hygiène du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO) et à plusieurs comités directeurs sur les normes de l'ACNOR, et par l'entremise des contrats avec le Congrès du travail du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens.

CONSEILLER PRINCIPAL EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Le conseiller principal en médecine du travail a établi ou maintenu des contacts avec plusieurs comités gouvernementaux tels que le Groupe de travail fédéral-provincial sur l'amiante et le Comité consultatif du Conseil du Trésor sur le contrôle de l'amiante, et avec des organisations syndicales ou autres, y compris le Congrès du travail du Canada. Il a rencontré les médecins du travail canadiens et leurs confrères américains lors de plusieurs réunions de l'Association médicale canadienne et de l'*Ontario Medical Association*, de l'Association des médecins du travail du Québec et de l'Ontario et de l'*American Occupational Medecine Association*.

Le programme de surveillance médicale dans l'industrie du grain a continué d'être contrôlé en consultation avec le personnel médical chargé en plusieurs endroits des problèmes rencontrés dans les rapports médicaux. Des contacts plus étroits ont été établis avec Santé et Bien-être social Canada et avec certains ministères provinciaux tels que le ministère du Travail de l'Ontario, suite à sa participation aux pourparlers sur les changements proposés par la Commission de contrôle de l'énergie atomique quant à la norme sur l'exposition à la poussière de silice. Des visites spéciales aux régions ont eu lieu chaque fois que l'avis d'un médecin du travail était nécessaire pour régler des problèmes éventuels sur les lieux de travail (par exemple, les terminaux à écran cathodique, les substances toxiques) et dans le but de faciliter la formation dans les domaines tels que la protection des voies respiratoires.

DIVISION DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES

RÉVISION DE LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Ce fut le projet prioritaire de la Division et celui qui a nécessité la majeure partie de ses ressources. Des projets de modifications ont été rédigés, puis débattus avec le Congrès du travail du Canada et l'Association des manufacturiers canadiens de même qu'avec les autres ministères intéressés. On s'attend à ce que la proposition aille de l'avant en 1981-1982; si elle est entérinée par le Parlement, elle redonnera au gouvernement fédéral un rôle de direction dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène au travail.

RÉVISION DES RÈGLEMENTS

Le Règlement canadien sur l'hygiène et la sécurité dans les mines d'uranium et de thorium a été modifié de façon à tenir compte de la loi provinciale de l'Ontario mise à jour, et plusieurs autres règlements ont été modifiés sur le plan administratif. Un décret du conseil a été émis afin d'étendre l'application de la Partie IV et de ses règlements d'application aux métiers des services roulants dans les chemins de fer, dans le but de garantir la sécurité et l'hygiène au travail de ces travailleurs. La révision de cinq règlements est plus ou moins avancée: Enquêtes et rapports sur les accidents, Substances dangereuses, Sécurité dans les mines de charbon, Protection des incendies et Durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

CONSULTATION ET LIAISON

La Division a coordonné les observations de Travail Canada sur les projets de révision des Normes du Conseil du Trésor sur les chaudières et récipients soumis à une pression interne et les Enquêtes et rapports sur les accidents, en plus de fournir d'autres services consultatifs au Conseil du Trésor. La Division a par ailleurs fait partie de plusieurs comités interministériels dont celui du Code sur le transport des marchandises dangereuses et celui sur la désinfection des navires, ainsi que du Groupe de travail fédéral-provincial sur l'amiante. La Division a aussi étudié plusieurs documents et conventions provenant de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour les informer de la position canadienne.

Des services de consultation sur la sécurité ont été fournis aux régions suite à des demandes relatives à la création de programmes sur la sécurité et l'hygiène et à l'interprétation des exigences de la Partie IV du Code.

STATISTIQUES

La Division recueille, analyse et publie des statistiques sur les accidents du travail dans la Fonction

publique au Canada. On a continué d'apporter des modifications au système d'enregistrement et de récupération des renseignements statistiques pour améliorer le rendement. La Division a publié le document *Les accidents du travail et les maladies professionnelles au Canada*, qui réunit pour la première fois en un seul ouvrage les statistiques nationales concernant les accidents du travail au Canada. Un document d'information sur les programmes statistiques de la Direction a aussi été rédigé à l'intention du personnel des régions.

LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU GRAIN

La Division a fait partie d'un groupe de travail de l'industrie du grain chargé de l'étude des incendies et des explosions dans les silos à grain primaires. Les recommandations sur la façon de minimiser les risques sont consignées dans un rapport.

La Division coordonne également un projet visant la création et l'entretien d'un programme de surveillance médicale dans l'industrie du grain. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont responsables de la mise en oeuvre.

DIVISION DES SERVICES TECHNIQUES

SERVICES ORIENTÉS VERS L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

Le laboratoire d'hygiène industrielle a analysé des échantillons prélevés au cours de 147 enquêtes sur l'hygiène industrielle menées par le Ministère en 1980-1981. Les spécialistes en hygiène industrielle de la Direction ont participé directement à 20 de ces enquêtes à la demande des régions. Les dangers associés à l'amiante, à la poussière de grain ainsi qu'aux émanations de soudure figurent parmi les plus fréquents.

La charge de travail du laboratoire a augmenté pour la cinquième année consécutive. Pour pouvoir y faire face, la productivité du personnel a été améliorée par l'installation de nouveaux appareils au laboratoire, par le recours plus fréquent aux ordinateurs, par l'affectation de techniciens supplémentaires au laboratoire et par l'agrandissement de l'espace alloué à ce dernier.

Des lignes directrices sur les échantillons d'hygiène industrielle ont été rédigées dans le but d'informer le personnel régional de la marche à suivre pour l'évaluation d'un grand nombre de contaminants qu'on retrouve sur les lieux de travail et afin d'expliquer l'utilisation de nouveaux instruments. Un manuel de sécurité et d'hygiène au travail pour la protection du personnel chargé de ce genre de travail a été rédigé.

APPAREILS DE PROTECTION DES VOIES RESPIRATOIRES

La Division a continué son programme touchant les appareils de protection des voies respiratoires, qui permet au Ministère de veiller aux besoins des employés en fait d'appareils respiratoires appropriés lorsqu'ils sont tenus de travailler dans des endroits contaminés. Le programme comprend un service de consultation continue aux régions ainsi que deux séminaires sur la manière de choisir, d'utiliser et d'entretenir des respirateurs, à l'intention du personnel de l'Administration centrale et des régions de Travail Canada ainsi qu'à des membres de l'industrie. Travail Canada a beaucoup contribué à la rédaction d'une norme nationale d'utilisation des respirateurs. Des travaux préparatifs ont été menés pour perfectionner la possibilité d'effectuer des tests sur les respirateurs.

Des services constants de consultation en hygiène industrielle ont été fournis aux régions. Il s'agit notamment des risques d'exposition aux radiations électromagnétiques et ionisantes, à l'amiante et à toute une variété de substances chimiques ainsi que des méthodes de prévention.

SERVICES TECHNIQUES DE SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

Deux documents techniques ont été publiés par Travail Canada dans les deux langues officielles. Les notices techniques *DSHT-100-1980* sur les treuils de silo, et *DSHT-102-1981* sur la sécurité-incendie et la prévention des incendies et des explosions dans les silos à grain. En outre les services ont travaillé à l'élaboration de Directives au sujet des convoyeurs dans les silos à grain afin de fournir des critères quant aux types de courroies qui conviennent, à leur entretien et à leur remplacement. Tous ces documents ont pour but de réduire les risques encourus par les travailleurs des silos à grain.

Des services techniques constants ont été fournis aux régions en matière de sécurité industrielle.

Notons entre autres: la sécurité et les installations électriques, et la sécurité et les risques d'incendie dans les silos à grain.

NORMES TECHNIQUES

En participant à l'ACNOR et à d'autres comités sur les normes techniques, la Division a pu accéder et contribuer directement à la majorité des normes mentionnées dans les règlements promulgués sous le régime de la Partie IV du Code canadien du travail. Ces comités effectuent les travaux sur les articles et appareils suivants:

Tronçonneuses;
Monte-hommes;
Acoustique et contrôle du bruit;
Bruits de machines;
Choix, entretien et utilisation de respirateurs;
Code canadien de l'électricité;
Produits isolants en caoutchouc;
Outils électriques portatifs;
Emetteurs radio branchés au secteur;
Plates-formes élévatrices;
Code sur les chaudières et récipients sous pression;
Systèmes anti-chute.

ACTIVITÉS DE SÉCURITÉ MINIÈRE

À la suite des recommandations de la Commission d'enquête Elfstrom, les services techniques de sécurité des mines ont été mis à la disposition de la région de l'Atlantique durant l'année entière. Le nécessaire a été fait pour donner suite aux recommandations de la Commission d'enquête. Le Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (SDCB) a été modifié. Un marché a été passé pour la rédaction de codes de sécurité dans les mines de charbon. L'Administration centrale a aussi apporté son aide pour les recommandations touchant les autres ministères.

Un accord a été conclu avec le ministère du Travail de l'Ontario au sujet des services de surveillance générale de la sécurité minière dans les Mines d'uranium de l'Ontario au nom de Travail Canada.

SERVICES D'INFORMATION TECHNIQUE

Une bibliographie des principales publications nationales et internationales sur la sécurité et l'hygiène du travail acquises depuis 1976 a été rédigée et publiée. On dispose maintenant d'espace et d'installations d'entreposage pour la documentation technique en voie d'expansion. Une étude préliminaire d'un système informatisé de recherche documentaire a été effectuée.

DIVISION DE LA RÉPARATION DES ACCIDENTS

La Division organise et coordonne, en collaboration avec les régions, l'administration générale du programme d'indemnisation des fonctionnaires fédéraux aux termes de la Loi d'indemnisation des employés de l'État.

La Division a continué de s'occuper des cas de subrogation pour la région des Grands-Lacs et celle du Saint-Laurent parce que ces régions ne pouvaient prendre la relève à cause des retards occasionnés par le recrutement et la formation du personnel.

La Division a continué d'assurer le secrétariat de la Commission d'indemnisation des marins marchands. Elle s'occupe également de l'administration du Programme d'indemnisation des détenus pour le compte du Solliciteur général, qu'elle a conseillé quant à la pertinence et la popularité du Programme.

LOI SUR L'INDEMNISATION DES EMPLOYÉS DE L'ÉTAT

Cette loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, d'environ 350 000 employés du gouvernement fédéral, travaillant pour 123 ministères et sociétés de la Couronne au Canada et à l'étranger.

Une étude de la Loi a été menée durant l'année par un comité intra-ministériel composé de membres du personnel des régions et de l'Administration centrale. Un rapport sur les conditions et les recommandations a été rendu public à la fin de l'année. Il faudra modifier la Loi si les recommandations sont acceptées.

Des réunions ont eu lieu avec des représentants de Postes Canada sur la manière d'assurer l'indemnisation des employés de la nouvelle société de la Couronne. Le projet de loi créant la société ne contient aucune clause assurant automatiquement l'indemnisation en vertu de la Loi

sur l'indemnisation des employés de l'État. Les consultations se poursuivent.

La Division a réuni un groupe d'étude spécial pour examiner une requête de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, à l'effet que le gouvernement fédéral contribue à la caisse des accidents du travail de la Commission. Ce projet est toujours à l'étude.

La Loi a été modifiée par une loi corrective afin de régulariser la condition des employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement.

La brochure *Si vous avez un accident*, qui informe dans les grandes lignes les employés touchés par la Loi, a été révisée et envoyée aux régions pour être distribuée.

Au cours de l'année, les bureaux régionaux ont transmis à l'Administration centrale 436 cas mettant en cause une tierce partie. Cent cas ont été transmis au ministère de la Justice et 201 dossiers sont encore ouverts. Les sommes recouvrées des tiers par la Division ainsi que par le ministère de la Justice s'élèvent à 384 105$.

SCÈNE INTERNATIONALE

Plusieurs exposés sur le système canadien ont été présentés à l'Association internationale des commissions des accidents du travail. La Division continue d'examiner les conventions de l'OIT sur l'indemnisation des accidents du travail.

PROJETS SPÉCIAUX

Le Conseil du Trésor a autorisé Travail Canada à assurer contre les accidents du travail les personnes employées dans le cadre de programmes de création d'emplois de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, lorsqu'aucune commission provinciale des accidents du travail ne peut leur offrir cette protection.

Durant l'année les agents du contentieux du Conseil du Trésor ont déclaré que ces arrangements étaient illicites et qu'il faudrait trouver une autre formule. Les responsables de la Division ont rencontré les représentants du Conseil du Trésor, de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration et de plusieurs commissions provinciales pour essayer de trouver un substitut de protection pour ces employés. On en est arrivé à des solutions satisfaisantes dans la plupart des cas. Travail Canada continuera d'assurer la protection des autres cas déjà existants.

INDEMNISATION DES DÉTENUS

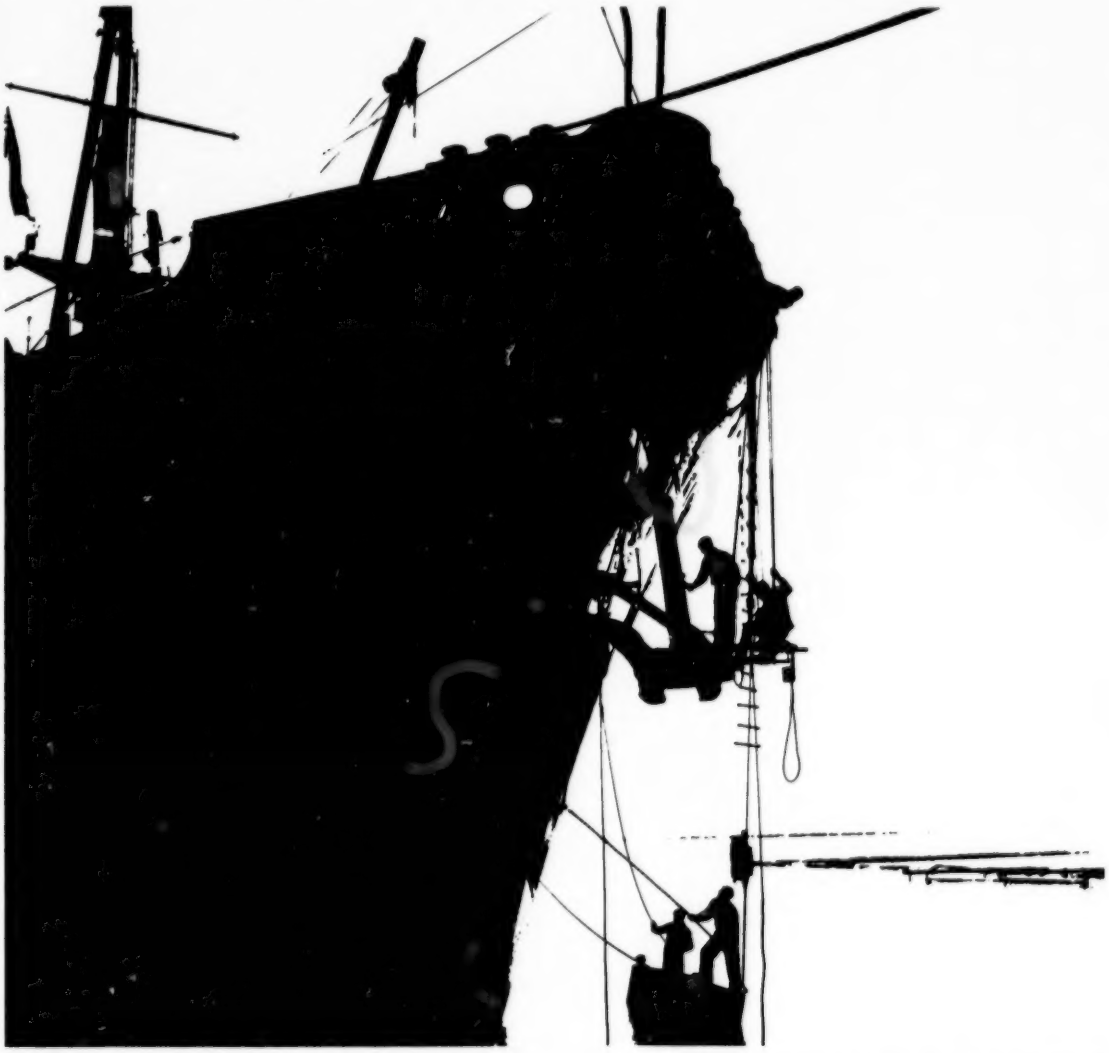
La Division a continué d'administrer, pour le compte du Solliciteur général, les clauses du Programme d'indemnisation des détenus des pénitenciers. Le personnel de la Division a reçu et traité 15 demandes d'indemnisation de même que de nombreuses demandes de renseignements au sujet du programme de la part des détenus, des avocats et de l'aide juridique. Les consultations se sont poursuivies entre les représentants des pénitenciers et les responsables de la Division au sujet de la conversion des termes et conditions en un règlement. La première proposition était inacceptable selon les agents du contentieux du Bureau du Conseil privé, et l'on envisage une nouvelle approche. Le règlement qui désignera expressément la Division comme administrateur de ces programme corrigera certaines anomalies de la loi originale.

LOI D'INDEMNISATION DES MARINS MARCHANDS

La Loi est appliquée par une Commission composée de trois hauts fonctionnaires nommés par le gouverneur général en conseil. Cette Commission assure l'indemnisation des marins marchands employés sur des navires immatriculés au Canada ou affrétés par une personne qui réside au Canada ou qui y a son principal lieu d'affaires, lorsque ces navires sont affectés au commerce dans un voyage de long cours ou de cabotage. La Loi ne s'applique pas aux marins qui sont protégés par une loi provinciale sur les accidents du travail ou par la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État. Le chef de la Division fait office de secrétaire de la Commission.

La Commission a augmenté les prestations versées en vertu de la Loi pour qu'elles soient de l'ordre des prestations assurées par les lois sur les accidents du travail des provinces de l'Atlantique. Ces augmentations, qui ont été approuvées par décret du conseil, s'appliquent aux accidents survenus à partir du 15 avril 1981.

Sur les neuf demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice, cinq ont été approuvées pour invalidité temporaire et les autres ont dû être rejetées parce que le navire sur lequel le marin



était employé avait été immatriculé à l'extérieur du Canada, parce que le marin avait droit aux indemnités prévues par une loi provinciale sur les accidents du travail, ou encore parce qu'il avait perdu moins de trois jours de salaire.

Les veuves de 22 marins décédés par suite d'accidents de travail survenus avant le 1er mai 1965 ainsi que trois enfants à charge ont reçu du Fonds du revenu consolidé des prestations supplémentaires, en vertu de l'article 31 de la Loi. L'un de ces enfants a cessé d'être à charge au cours de l'année.

Voir au tableau 4 le résumé statistique des demandes reçues.

TABLEAU 1

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1980-1981

Province	Blessures légères		Blessures entraînant l'invalidité					
	Premiers soins	Soins médicaux	Indemnisation	Congés pour blessure[1]	Incapacité permanente	Décès	Demandes rejetées	Total
Terre-Neuve	–	206	15	159	2	0	16	398
Île-du-Prince-Édouard	–	58	12	71	0	0	3	144
Nouvelle-Écosse[2]	–	2 104	2 324	1 035	38	4	59	5 564
Nouveau-Brunswick	–	438	19	366	0	1	37	861
Québec	–	2 425	342	4 629	26	1	121	7 544
Ontario	–	5 104	442	7 303	7	3	49	12 908
Manitoba	–	651	161	449	2	2	5	1 270
Saskatchewan	–	638	223	379	0	7	5	1 252
Alberta	–	953	83	1 137	4	1	33	2 211
Colombie-Britannique	–	1 322	127	1 577	6	0	221	3 253
Territoire du Yukon	–	84	9	26	0	0	1	120
Territoires du Nord-Ouest	–	153	58	34	0	0	1	246
TOTAL	–	14 136	3 815	17 165	85	19	551	35 771[3]

[1]Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité

[2]Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton

[3]Exclut les demandes présentées dans le cadre de programmes spéciaux ainsi que celles qui proviennent de personnes travaillant à l'étranger et engagées sur place.

Tableau 2

Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État: indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

Province	Frais d'indemnisation versés en 1980-1981	Part des frais d'administration pour les années 1980-1981	Total[1]
Terre-Neuve	227 319,00$	32 434,00$	259 753,00$
Île-du-Prince-Édouard	114 715,00	15 953,00	130 668,00
Nouvelle-Écosse — Fonctionnaires fédéraux	961 553,00	140 115,00	1 101 668,00
Nouvelle-Écosse — Société de développement du Cap-Breton	7 521 435,00	679 443,00	8 200 878,00
Nouvelle-Écosse — Anciens cas de silicose	435 963,00	–	435 963,00
Nouveau-Brunswick	430 371,00	66 000,00	496 371,00
Québec	4 302 102,00	745 096,00	5 047 198,00
Ontario	5 256 560,00	1 361 968,00	6 618 528,00
Manitoba	284 597,00	70 060,00	354 657,00
Saskatchewan	1 344 028,00	237 102,00	1 581 130,00
Alberta[2]	1 314 061,00	153 876,00	1 467 937,00
Colombie-Britannique	1 486 227,00	454 566,00	1 940 793,00
Versements à l'égard des employés embauchés sur place à l'extérieur du Canada	1 849,00	–	1 849,00
TOTAL	23 680 780,00$	3 956 613,00$	27 637 393,00$

[1] Y compris les indemnités versées à la suite de demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois.

[2] Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Tableau 3

Statistique des accidents[1]

A. Ministères de la Fonction publique

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Affaires extérieures	6	0,55	20	0,37
Affaires des anciens combattants	216	22,04	359	7,33
Affaires indiennes et du Nord canadien	91	6,91	222	3,37
Agence canadienne de développement international	4	2,01	12	1,20
Agence d'examen de l'investissement étranger	0	–	0	–
Agriculture	424	21,53	856	8,69
Approvisionnements et Services	125	6,94	246	2,73
Archives publiques	31	21,00	63	8,54
Assurance	1	2,50	1	0,50
Bibliothèque nationale	8	8,00	16	3,20
Bureau de l'Auditeur général	0	–	1	0,18
Bureau du Conseil privé	2	1,80	5	0,90
Bureau du Directeur général des élections	11	112,24	13	26,53
Commissaire aux langues officielles	0	–	2	2,04
Commission canadienne des droits de la personne	0	–	0	–
Commission canadienne des grains	22	13,10	30	3,57
Commission canadienne des transports	4	2,61	9	1,17
Commission d'appel de l'immigration	0	–	0	–
Commission de la Capitale nationale	86	43,30	180	18,13
Commission de la Fonction publique	11	1,98	24	0,86
Commission de réforme du droit	0	–	0	–
Commission de révision de l'impôt	0	–	0	–
Commission du tarif	0	–	0	–
Commission mixte internationale	1	11,11	1	2,22
Communications	18	4,25	38	1,80
Conseil canadien des relations du travail	0	–	1	1,05
Conseil de la radio-télévision canadienne	0	–	0	–
Conseil du Trésor	1	0,47	6	0,57
Consommation et Corporations	47	10,09	76	3,26
Cour fédérale du Canada	2	6,10	4	2,44
Cour suprême du Canada	0	–	1	1,59
Défense nationale	2 904	39,52	5 325	14,49
Emploi et immigration	181	3,75	395	1,64
Énergie, Mines et Ressources	84	11,16	193	5,13
Environnement	320	13,84	753	6,51
Expansion économique régionale	53	12,96	96	4,69
Finances	4	2,87	4	0,57
Gendarmerie royale du Canada	72	10,49	154	4,49
Imprimerie du gouvernement canadien	22	7,74	42	2,95
Industrie et Commerce	18	3,22	36	1,29
Justice	5	2,18	8	0,70
Musées nationaux du Canada	27	13,42	63	6,26

Ministère	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Office canadien des provendes	0	–	0	–
Office national de l'énergie	1	1,29	5	1,29
Parlement	114	15,69	213	5,86
Pêches et océans	119	11,29	397	7,53
Postes	9 689	80,32	13 918	23,07
Résidence du Gouverneur général	1	5,05	5	5,05
Revenu national:				
– Douanes et Accise	152	7,92	332	3,46
– Impôts	180	5,29	363	2,13
Santé et Bien-être social	146	7,57	324	3,36
Sciences et Technologie	1	3,21	2	1,28
Secrétariat d'État	14	2,21	19	0,60
Service canadien des pénitenciers	808	40,40	1 508	15,08
Solliciteur général	8	18,10	26	11,76
Statistiques Canada	56	6,31	116	2,62
Transports:				
– Administration	17	4,74	41	2,29
– Services de la marine	355	27,94	869	13,68
– Service du transport aérien	389	15,44	783	6,21
Travail	7	4,22	17	2,05
Travaux publics	378	20,69	750	8,21
TOTAL	17 236	29,22	28 943	9,81

Tableau 3

Statistique des accidents[1]

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Administration de pilotage de l'Atlantique	5	26,60	9	9,57
Administration de pilotage des Grands Lacs	5	29,76	5	5,95
Administration de pilotage des Laurentides	1	6,10	2	2,44
Administration de pilotage du Pacifique	1	8,06	2	3,23
Administration du pipe-line du Nord	0	–	3	3,45
Arsenaux canadiens Limitée	34	46,20	47	12,77
Banque du Canada	30	6,44	89	3,82
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	0	–	1	4,55
Centre de recherche pour le développement international	0	–	0	–
Centre national des arts	22	28,65	47	12,24
Commission de contrôle de l'énergie atomique	8	19,80	14	6,93
Commission d'énergie du Nord canadien	18	27,11	42	12,65
Commission des relations de travail dans la fonction publique	1	2,79	1	0,56
Commission internationale des pêcheries de flétans du Pacifique	0	–	0	–
Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique	0	–	0	–
Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique	5	42,37	13	22,03
Conseil canadien des ministres des ressources	0	–	0	–
Conseil canadien des normes	1	9,09	1	1,82
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	0	–	1	0,95
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	0	–	0	–
Conseil des ports nationaux	224	59,70	354	18,87
Conseil des recherches médicales	1	12,82	1	2,56
Conseil des sciences du Canada	1	8,06	1	1,61
Conseil économique du Canada	0	–	2	1,27
Conseil national de recherche	65	10,40	157	5,02
Construction de défense (1951) Limitée	4	6,64	8	2,66
Corporation de disposition des biens de la Couronne	2	10,00	6	6,00
Eldorado Aviation Limitée	2	29,41	7	20,59
Eldorado Nucléaire Limitée	246	70,81	578	33,28
Énergie atomique du Canada	175	11,73	388	5,20
Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc.	11	62,50	15	17,05
Monnaie Royale canadienne	97	69,19	155	22,11
Office canadien du poisson salé	1	15,63	1	3,13

Organismes non assujettis au Conseil du Trésor	Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité	Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2]	Nombre total d'accidents	Nombre d'accidents par 100 employés[3]
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	129	227,92	214	75,62
Office national du film	12	5,34	31	2,76
Petro-Canada	0	–	0	–
Seaway International Bridge Corporation Limited	2	27,78	4	11,11
Société centrale d'hypothèques et de logement	59	8,43	119	3,40
Société d'assurances-dépôts du Canada	0	–	0	–
Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne	0	–	0	–
Société des transports du Nord Limitée	31	48,90	84	26,50
Société du crédit agricole	0	–	4	0,58
Société pour l'expansion des exportations	1	0,97	5	0,97
Société Radio-Canada	203	8,30	482	3,94
Téléglobe	9	3,12	23	1,59
Voie maritime — Transport Canada[4]	121	44,58	220	16,21
Total partiel	1 527	18,11	3 136	7,44
Société de développement du Cap-Breton	2 307	288,01	3 061	76,43
TOTAL	3 834	41,54	6 197	13,43

[1]La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1980-1981.

[2]Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

[3]Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

[4]Appelée autrefois «Administration de la voie maritime du Saint-Laurent».

Tableau 4

Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

	Sociétés de transport maritime assurées	Nombre de marins employés (approx.)	Demandes d'indemnisation reçues	Cas d'indemnisation pour invalidité temporaire	Cas d'indemnisation pour invalidité permanente	Accidents mortels
1976-1977	20	1 425	43	19	1	0
1977-1978	18	1 300	15	3	2	0
1978-1979	13	1 000	12	5	1	0
1979-1980	13	1 000	14	10	1	0
1980-1981	8	700	9	5	0	0

RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

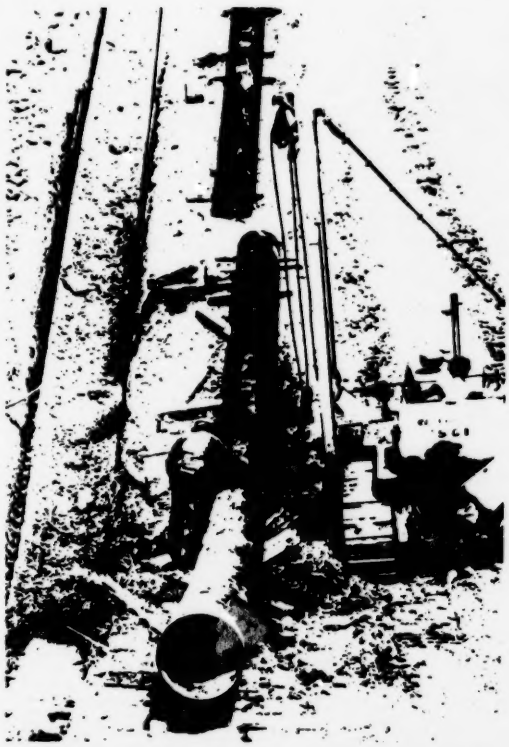
La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail a terminé sa première année d'existence comme telle en mars 1981. Son rôle consiste à améliorer les conditions de travail dans le secteur privé soumis au régime fédéral et à réduire le malaise industriel au Canada grâce aux modifications à la Partie III du Code canadien du travail et en encourageant les programmes de qualité de vie au travail et d'éducation syndicale. Elle effectue des recherches sur les relations patronales-syndicales dans les domaines à la fois législatifs et non-législatifs. Cette Direction est divisée en quatre secteurs: Conditions de travail; Recherche; Éducation syndicale; et Qualité de la vie au travail (QVT).

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs: la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Le premier porte sur les normes de travail telles que les heures de travail, les jours fériés, le salaire minimum et les mesures de sécurité d'emploi, notamment les congés de maternité, le droit d'en appeler d'un congédiement jugé injuste et la protection contre les congédiements pour absences liées à une maladie. Le deuxième a trait aux heures de travail et aux taux de salaire des travailleurs affectés à des projets de construction fédéraux.

Les fonctions de la Division sont au nombre de quatre: l'évaluation des politiques et des programmes, l'élaboration des politiques et des textes législatifs (études), la révision des lois et des règlements, et les services d'information. Le rapport de la Commission Carrothers sur les licenciements et les mises à pied a mis en lumière les études effectuées dans les domaines de l'élaboration de politiques et de législation. À la suite d'une étude des recommandations, la révision des prestations de cessation d'emploi en vertu de la Partie III du Code est prévue pour le prochain exercice.

La Division a continué ses travaux sur des propositions législatives concernant d'autres modifications mineures à la Partie III du Code. La modernisation de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, entreprise l'an dernier, a été achevée et des propositions législatives seront vraisemblablement présentées au cours du prochain exercice. En 1980 le salaire minimum fédéral, qui était de 2,90$ l'heure en 1976, a été majoré à 3,25$ l'heure le 1er décembre 1980, puis à 3,50$ l'heure le 1er mai 1981. Ces modifications ont été publiées dans la Gazette du Canada ainsi que dans le dépliant de Travail Canada intitulé *Salaire minimum*.



RECHERCHE

La Division de la recherche étudie les relations industrielles, soumet des lignes de conduite relatives au Code canadien du travail, et effectue les recherches requises par les programmes de la Direction.

La Division a rédigé des rapports sur les nouvelles relations de négociation collective dans six provinces, sur le renouvellement de la main-d'oeuvre au Canada et sur l'enseignement des relations industrielles dans des collèges de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du

Québec. Des documents de travail consacrés à ces sujets ont été publiés ou sont sur le point de l'être.

La Division a produit des rapports sur la participation aux bénéfices et sur les cours de formation abrégés en relations industrielles; elle a entrepris des études sur les votes de grève et les procédures de ratification des contrats dans les syndicats qui oeuvrent au sein d'industries relevant de la compétence fédérale.

Le travail sur les programmes de la Direction et du Ministère a compris un examen des méthodes de rapport sur les arrêts de travail, la participation aux activités de QVT et la préparation d'études descriptives du système canadien des relations industrielles et de la négociation collective. La Division a également entrepris des travaux sur des questions liées à l'Organisation internationale du travail et à l'Organisation de coopération et de développement économique.

Le relevé des recherches sur les relations industrielles effectuées au Canada en 1978 et 1979 a été terminé et publié, et un document sur l'expérience de recherche canadienne a été présenté à l'Association canadienne des relations industrielles.

FORMATION SYNDICALE

Dans le cadre du programme d'aide financière du Ministère créé il y a quatre ans, des syndicats officiellement constitués au Canada reçoivent des fonds en vue d'élaborer ou de mettre à exécution des programmes de formation syndicale à l'intention de leurs dirigeants et de leurs membres. Ce programme a pour objet de permettre aux dirigeants syndicaux actuels et futurs d'acquérir les connaissances et les aptitudes exigées par leurs responsabilités syndicales et de mieux remplir leur rôle au sein de la collectivité.

Trois secteurs principaux du mouvement syndical, notamment des centrales syndicales et des membres de syndicats indépendants, ont reçu une aide financière grâce à l'octroi de bourses.

Quatre centrales syndicales représentant 2,7 millions de travailleurs ont reçu des fonds trimestriels pour fournir des services éducatifs à leurs membres. Au cours de l'exercice précédent le Congrès du travail du Canada a reçu 2 803 599$; la Confédération des syndicats nationaux a reçu 203 356$; la Conférence canadienne des camionneurs a reçu 95 324$; et la Centrale des syndicats démocratiques a reçu 39 717$.

Les syndicats indépendants ont présenté 68 demandes en 1980-1981, par rapport à 61 au cours de l'année précédente. Les subventions versées en 1980-1981 ont été calculées en fonction d'un maximum de 65 cents par membre pour les organisations comptant moins de 2 000 membres et de 60 cents par membre pour les organisations comptant plus de 2 000 membres. Au total, une somme de 289 162$ a été versée. Les 68 syndicats qui avaient fait des demandes représentaient 474 207 membres, soit environ 60 p. 100 de tous les travailleurs représentés par des syndicats indépendants au Canada.

Trois bourses représentant un total de 10 535$ ont été accordées à des syndiqués. Le premier a terminé sa première année d'études en droit du travail à l'Université de la Saskatchewan; le deuxième a terminé sa deuxième année d'un programme de trois ans menant à une licence en lettres avec une majeure en relations industrielles à l'Université McGill; le troisième s'est inscrit à des cours de relations industrielles à l'Université Concordia.

Les activités éducatives des deux premières années du programme ont été examinées pour le compte de Travail Canada par deux instituts d'enseignement indépendants. Les responsables de cette évaluation ont signalé que le programme de subventions avait stimulé l'intérêt

pour la formation syndicale. Ce programme a incité les syndicats à fournir eux-mêmes une participation financière accrue, ce qui a eu pour effet d'accroître la participation et l'intérêt des membres à des programmes de formation. À leur avis, le programme profitera à long terme au mouvement syndical et à la population canadienne. Ils effectuent en ce moment une enquête sur les activités éducatives des années trois et quatre du programme et leur rapport doit paraître en septembre 1981.

Une description des objectifs du programme a été publiée. Les préparatifs sont en cours pour la renégociation des contrats de formation syndicale avec les centrales syndicales. Les accords actuellement en vigueur expirent en juin 1982.

QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL (QVT)

Le programme de Qualité de la vie au travail, qui est régi par une division de la Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail, est entré dans sa troisième année en décembre 1980.

La Division de la QVT est chargée de promouvoir les principes suivant lesquels la participation des travailleurs au processus de décision et la collaboration conjointe de la direction, des syndicats et des employés dans la résolution des problèmes améliore les conditions de travail.

Les efforts de cette division ont porté sur une sensibilisation accrue du public, sur l'éducation et la formation, sur la recherche et le développement, ainsi que sur l'aide financière accordée à des particuliers ou à des groupements qui étudient les principes de la qualité de vie au travail.

SENSIBILISATION DU PUBLIC

L'an dernier, la Division a publié quatre numéros de sa publication intitulée *Qualité de la vie au travail: la scène canadienne*. Deux dépliants additionnels, intitulés *QVT: mesure et évaluation* et *QVT: le rôle du surveillant*, qui traitent de la mise en application des principes et des techniques de la QVT, ont également été publiés. Le deuxième dépliant a été conçu à l'intention des gestionnaires, des dirigeants syndicaux et des employés qui s'intéressent à l'application de la QVT ou y participent activement.

Un film de langue française a été réalisé par l'Office national du film, avec l'assistance de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Ce film intitulé *Ça prend du vouloir* met l'accent sur les applications de la QVT dans trois entreprises canadiennes au Québec. Certains fonctionnaires du Ministère s'en sont servi comme outil d'enseignement au cours de séances réunissant des gestionnaires, des syndiqués et des employés. Son équivalent de langue anglaise, une série de cinq films traitant de divers aspects de la QVT et réalisée par l'Université Dalhousie et Radio-Canada avec l'aide financière de Travail Canada, a continué de faire l'objet de nombreuses demandes.

En novembre, une subvention accordée par Travail Canada à la Centrale des syndicats a permis à cette dernière d'effectuer un voyage d'études sur les initiatives de QVT en Europe occidentale. La délégation de six membres s'est rendue en France, en Belgique, en Allemagne et en Norvège, et a rencontré différents groupements syndicaux et patronaux ainsi que des organismes gouvernementaux.

La Division a continué de parrainer des conférences et d'appuyer des colloques donnés par des établissements d'enseignement et d'autres groupes. Une conférence a eu lieu pour les cadres supérieurs du Congrès du travail du Canada à la demande du Collège canadien des travailleurs, sur le thème des principes et des applications de la QVT. Les représentants du Collège Canadien des travailleurs projettent un cours d'une semaine sur le changement de milieu de travail.

ÉDUCATION ET FORMATION

La Division a poursuivi l'octroi de bourses visant à faciliter la participation de gestionnaires, de dirigeants syndicaux, d'employés et d'universitaires à des conférences sur la QVT et aux activités qui lui sont liées. Ces subventions ont permis à des syndicalistes d'assister au cours du Congrès du travail du Canada sur la QVT donné à Harrisson Hot Springs (Colombie-Britannique), et à plusieurs universitaires et dirigeants syndicaux de suivre un cours donné à l'Université de Californie-Los Angeles et intitulé «L'élaboration d'organisations plus efficaces pour la QVT». Les bénéficiaires de ces bourses ont reconnu la pertinence de ce cours pour les gestionnaires canadiens, le personnel syndical et toute autre

personne engagée dans un programme de QVT. L'information ainsi recueillie permettra d'organiser des cours et des ateliers analogues consacrés à l'expérience canadienne.

Deux spécialistes de QVT ont procédé à une évaluation des besoins de la Fonction publique en matière de QVT. Les résultats de cette étude seront publiés au cours de l'exercice 1981-1982.

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Un contrat a été signé avec deux conseillers pour rencontrer les cadres supérieurs et les membres des syndicats d'industries papetières en Ontario et au Québec, afin d'évaluer leur intérêt pour les problèmes vécus en matière de travail et pour la mise au point de comités mixtes patronaux/syndicaux.

Une autre étude s'est penchée sur la création d'un comité patronal/syndical régional chargé de prendre des initiatives de développement communautaire dans les zones aux prises avec des difficultés économiques. Des discussions ont eu lieu avec les principaux gestionnaires et dirigeants syndicaux de certaines industries ainsi que d'autres dirigeants communautaires. Les auteurs du rapport ont recommandé la poursuite de ces discussions.

Les groupes privés et les particuliers qui se consacrent à des études de recherche et à des publications ont reçu une aide financière. Les études relatives à l'emploi présentant des risques élevés et à son incidence sur la vie familiale et sur les groupes de travail semi-autonomes ont été encouragées, et un recueil de projets de QVT a été publié.

La Division a poursuivi ses efforts en vue de maintenir et de perfectionner le réseau national et régional de spécialistes en QVT, notamment au Québec.

La Division a également accordé une aide financière au B.C. Forum et à ses rencontres trimestrielles au cours desquelles sont échangées des opinions sur la QVT. Au nombre des participants à ces réunions, on note des chercheurs, des conseillers et des représentants du gouvernement, des syndicats ouvriers, de l'Employers' Council of B.C., et des facultés universitaires de la Colombie-Britannique.

AUTRES ACTIVITÉS IMPORTANTES

En décembre, le Congrès du travail du Canada a reçu une aide financière pour l'organisation d'une conférence sur les résultats du voyage effectué par une délégation de cinq membres en Suède en 1979. Le groupe a exposé l'attitude du mouvement syndical suédois à l'égard de diverses questions économiques et politiques, et expliqué le fonctionnement d'un centre de recherche suédois sur la vie au travail.

Des représentants de la Division, conjointement avec des représentants d'autres organismes, ont projeté une conférence internationale sur la qualité de la vie au travail qui aura lieu du 30 août au 3 septembre 1981, à Toronto. Plus d'un millier de participants du Canada, des États-Unis et d'autres pays y sont attendus.

SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE

Les Services centraux d'analyse (SCA) assurent le développement et le maintien des services d'analyse professionnelle dans les domaines de l'économie du travail et de la législation ouvrière, la production des données liées au travail, ainsi que la prestation de services de bibliothèque et d'information connexe. En outre, la Sous-section de planification du service d'information sur les relations industrielles fait partie des SCA.

1. **La Direction de l'analyse économique** étudie l'influence de facteurs et de tendances économiques sur les activités du Ministère et elle entreprend des études d'analyse et de principe à court et à moyen termes consacrées à une gamme de questions socio-économiques.

2. **La Direction des données sur le travail** produit des données liées au travail utilisées par les syndicats, les gestionnaires, d'autres organismes gouvernementaux, le public, les organisations de recherche et les organismes internationaux. Cette Direction comprend trois secteurs: la Négociation collective, les Enquêtes, et les Arrêts de travail.

3. **La Direction de la bibliothèque et de l'analyse de la législation** offre ses services dans le domaine du travail au Ministère et aux

établissements, organisations et particuliers à travers le Canada. Elle fournit également des rapports sur la situation, les tendances et les anomalies de la législation ouvrière fédérale et provinciale, afin d'établir une base plus solide pour l'adoption de nouvelles lois sur le travail ou la modification de lois déjà en vigueur.

4. **Le Service d'information sur les relations du travail** évalue les groupes syndicaux et patronaux, détermine les besoins des clients en matière d'information, et assure l'utilisation de l'information et des données de Travail Canada par les spécialistes du domaine. Lorsqu'il sera entièrement opérationnel, en 1981-1982, le Service apportera une aide ponctuelle aux parties dans les négociations collectives et dans l'ensemble des milieux des relations industrielles.

ANALYSE ÉCONOMIQUE

La Direction de l'analyse économique examine l'influence de certains facteurs économiques sur les activités du Ministère et effectue des analyses à court et moyen termes dans le domaine socio-économique. Elle étudie l'évolution de l'économie et ses répercussions sur les tendances de la rémunération et de l'emploi. Sur le plan des politiques, elle est chargée de secteurs tels que l'aide à l'adaptation, les pensions, la stratégie industrielle et les normes de travail internationales. Elle applique les programmes de prestations d'aide à l'adaptation, analyse les effets socio-économiques des normes du travail promulguées par Travail Canada et assure des services d'information sur les pensions. Elle collabore avec les secteurs qui ont besoin de ses conseils ou de ses recherches. Ses agents font partie de comités et de groupes de travail interministériels afin que les programmes et politiques économiques traduisent les objectifs de Travail Canada.

La Direction se compose de deux divisions fonctionnelles: l'analyse et la recherche économiques, et les politiques et programmes économiques.

La Direction de l'analyse et de la recherche économique a continué à évaluer et quantifier les clauses d'indemnité de vie chère des grandes conventions collectives selon les procédures établies l'année précédente. À la fin de l'année financière, toutes les grandes conventions comportant des clauses d'indemnité de vie chère signalées en 1978-1980 avaient été évaluées. Les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et des taux de salaires sélectionnés (taux de base, bas, moyens et élevés) ont été introduites dans le fichier de données de la Direction de l'analyse économique. Ce programme d'ordinateur a été testé et peut accomplir les calculs complexes des paiements d'indemnité de vie chère selon diverses projections de l'indice des prix à la consommation. L'exactitude des paiements d'indemnité de vie chère sera par la suite révisée, en utilisant les indices réels des prix à la consommation pendant la durée d'une convention. Une étude de l'indice des taux de base a également été achevée au cours de l'année. Elle a isolé un certain nombre de problèmes conceptuels et opérationnels liés à l'indice publié. Des recommandations ont été faites afin de mettre au point des mesures de rechange pour ajuster les salaires. Des efforts se sont également poursuivis dans un cadre interministériel pour améliorer les données actuelles en matière de salaire et d'indemnisation.

Plusieurs voies ont été explorées afin de diminuer les répétitions et la tâche des répondants en reliant les dossiers d'enquête entre eux.

Au cours de l'année, trois documents de travail ont été rédigés pour publication. *Une analyse du double marché du travail: étude des industries manufacturières canadiennes* porte surtout sur les caractéristiques des employeurs et présente une analyse des différences de structures dans les industries à salaires élevés et à salaires bas. Cette étude diffère des recherches précédentes sur le double marché du travail, qui ont surtout porté sur la définition des différences dans la formation et la qualification des travailleurs.

Un autre document de travail, *La relation entre les salaires et le revenu familial au Canada*, fournit des données statistiques en fonction de l'âge, du sexe, de la taille de la famille, et de la province. L'étude démontre que la corrélation entre les salaires peu élevés et les revenus peu élevés n'est pas aussi étroite qu'on le croit parce que de nombreuses familles ont plusieurs sources de revenus. Enfin un document de travail destiné à la publication traite de l'évaluation et la quantification des clauses d'indemnité de vie chère mentionnées plus haut. Cette étude, intitulée *Grands accords salariaux comportant une clause d'indemnité de vie chère (Estimation des augmentations salariales correspondant à des*

taux d'inflation donnés, 1978-1980), analyse l'incidence et les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et explique la méthode d'évaluation et de quantification. Grâce au concept d'un taux de salaire effectif, elle fournit des estimations d'augmentations salariales effectives à des taux d'inflation donnés pour des accords salariaux relevés entre 1978 et 1980.

À travers l'année financière 1980-1981, la question générale des prestations d'aide aux travailleurs déplacés a continué d'occuper une grande partie des ressources du secteur des Politiques et programmes économiques. Cette activité s'est concentrée sur l'élaboration d'un nouveau programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, qui remplacera les programmes actuels et rendra les prestations de retraite anticipée accessibles aux travailleurs qualifiés. Ce nouveau programme continuera de bénéficier aux industries déjà admissibles — c'est-à-dire le textile, le vêtement, la chaussure et le cuir — mais il prévoira également le versement de prestations de retraite anticipée aux travailleurs âgés qualifiés, dans certaines collectivités désignées. Ceci s'inscrit dans le cadre de la participation de Travail Canada au nouveau programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre de 350 millions de dollars, annoncé en janvier 1981. À ce jour, quatre cas d'adaptation «industrie/collectivité» ont été désignés en vertu de ce programme: Port-Cartier/Sept-Îles, Québec (industrie papetière et métaux de base); Sydney, Nouvelle-Écosse (métaux de base); Tracy/Sorel, Québec (chantier naval); et Windsor, Ontario (assemblage et pièces d'automobile). Les prestations de retraite anticipée seront versées dès que la législation aura été approuvée par le Parlement.

Un temps considérable a été consacré aux activités de liaison entre les ministères pour la conception et la mise en application du programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre, ainsi qu'à l'élaboration de procédures en vue d'une nouvelle Commission de révision pour l'adaptation des travailleurs. Cette Commission sera chargée de faire appliquer le programme sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La Direction a également participé au travail de documentation interministérielle sur les programmes d'aide à l'adaptation mis en place en 1980-1981, en particulier sur les activités résultant de la concurrence étrangère et sur l'industrie automobile.

La Direction a continué à préparer des dossiers d'information économique à l'intention du Ministre et des hauts fonctionnaires, et pour l'application du programme d'Analyse de l'impact socio-économique (AISE) du Conseil du Trésor. Un certain nombre de changements de réglementation des principes d'AISE ont été envisagés, et un rapport sur les activités du Ministère dans ce domaine a été préparé pour le Conseil du Trésor. La Direction a également examiné les répercussions socio-économiques de projets de modifications au Code canadien du travail, tels que les congés prolongés de maternité, les congés pour adoption et les congés spéciaux pour raisons familiales. La Direction a rédigé une réponse au questionnaire de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les politiques d'emploi. À cette fin elle a préparé un profil détaillé des politiques et des programmes fédéraux en matière d'emploi et d'expansion régionale.

Les deux programmes de prestations d'aide à l'adaptation offerts par Travail Canada ont connu une croissance ralentie au cours de l'année passée. Les frais globaux ont augmenté d'environ 470 000$ par rapport à l'année financière 1979-1980 (de 3,28 à 3,75 millions de dollars). Le nombre des requérants actifs est passé modestement à 531. Depuis le début des programmes, près de 14,24 millions de dollars en prestations ont été versés, et une bonne partie des dépenses (près de 85 p. 100) continuent à être faites au Québec.

Le programme de prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs du textile et du vêtement est de loin le plus important, puisqu'il représente 96 p. 100 des frais au cours de l'exercice de 1980-1981. En mars 1981, le nombre des requérants actifs avait atteint 512, bien que pendant une grande partie de l'exercice leur nombre se soit maintenu au-dessous du niveau de mars 1980.

La Commission du textile et du vêtement, qui atteste l'admissibilité des mises à pied au programme de prestations, a certifié 12 mises à pied par 12 sociétés différentes du 31 mars 1980 au 31 mars 1981. Cent dix des personnes mises à pied ont été jugées admissibles aux prestations, soit la moitié moins que durant l'exercice précédent.

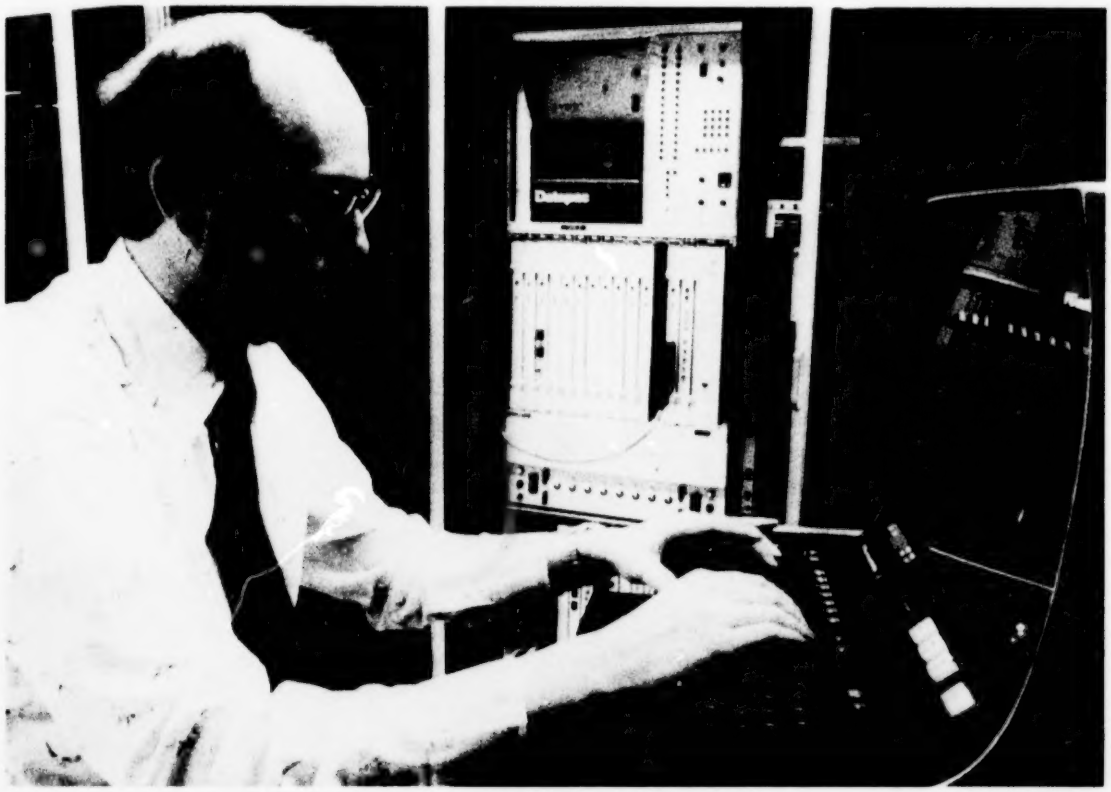
Les dépenses du programme de prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs de la chaussure et du cuir se sont chiffrées à 156 000$ seulement en 1980-1981. Vingt-sept personnes mises à pied par deux sociétés ont été jugées admissibles aux prestations. Le 31 mars 1981, 19 personnes recevaient effectivement des prestations. La Commission d'expansion des entreprises, qui atteste l'admissibilité des travailleurs de la chaussure et du cuir au programme de prestations, a commencé à étudier les mises à pied qui touchent plus de 80 personnes en fonction du nouveau critère de la concurrence étrangère. Les prestations sont complètement indexées sur le taux d'inflation, et le facteur d'indexation le plus récent était de 9,9 p. 100. En 1981, les prestations hebdomadaires maximales sont de 212$.

DONNÉES SUR LE TRAVAIL

La Direction des données sur le travail produit des statistiques liées au travail et nécessaires à l'élaboration des politiques, la détermination des traitements et des avantages sociaux par l'intermédiaire de la négociation collective et de la négociation dans les groupes non syndiqués, à la recherche, et au choix de l'emplacement des industries. La Direction coopère avec les gouvernements provinciaux pour développer et produire des statistiques sur le travail afin d'éviter la répétition des mêmes recherches et d'alléger la tâche des répondants. Les provinces reçoivent une vaste documentation des banques de données de la Direction, et deux provinces, la Saskatchewan et l'Alberta, fournissent à la Direction des statistiques extraites de leurs enquêtes. L'accent est mis sur la normalisation des méthodes d'enquête aux deux paliers de gouvernement, afin de rendre les renseignements accumulés comparables et interchangeables.

DIVISION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Division de la négociation collective suit de près les principales négociations collectives, celles qui affectent 500 employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie de la construction. Au



cours de l'année civile 1980, 547 accords ont été conclus, par rapport à 573 l'année précédente. À la fin de l'année, 235 négociations étaient en cours. Les faits saillants des principaux accords paraissent chaque mois dans la *Revue de la négociation collective*.

Deux publications trimestrielles codifiées annuellement fournissent des statistiques sur les augmentations de taux de base dans les grandes conventions. Le taux de base est le taux de salaire horaire minimum versé à une catégorie de travailleurs représentatifs située au plus bas de l'échelle dans la hiérarchie des salaires à l'intérieur d'une unité de négociation. La publication *Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives* renferme des données statistiques sur l'augmentation moyenne du taux de base dans les conventions avec ou sans clause d'indemnité de vie chère. Elle contient aussi un index des changements des taux de base moyens dans toutes les grandes conventions, compte tenu des changements différés des conventions en vigueur et des effets des nouvelles conventions. L'augmentation moyenne annuelle composée des taux de base des grandes conventions au cours de l'année civile 1980 était de 10,1 p. 100, par rapport à 8,2 p. 100 en 1979 et 6,9 p. 100 en 1978.

La deuxième publication sur les taux de base, *Augmentation des taux de base*, renferme des distributions de fréquence sur les changements constatés dans les grandes conventions, en pourcentage et en cents l'heure.

Les dispositions de toutes les conventions collectives relevant de la compétence fédérale et d'autres conventions du pays visant 200 employés ou plus sont codées en vue de leur consultation par ordinateur. Ces conventions font partie d'une collection de 9 000 conventions collectives que conserve la Division. Deux rapports ont paru pendant l'année: *Dispositions de conventions collectives visant les employés municipaux du Canada en 1980* et *Dispositions de conventions collectives du Canada visant 200 employés et plus, mars 1981*. Une publication fédérale-provinciale intitulée *Analyse des conventions collectives dans le secteur fédéral et provincial, 1980* a été distribuée aux sociétés de compétence fédérale; les provinces ont été chargées de la distribution dans leur propre secteur.

À la fin de 1980 a paru le *Calendrier d'expiration des conventions collectives pour 1981*. Il contient la liste des grandes conventions et de nombreuses conventions de l'industrie de la construction qui expirent en 1981.

La coopération avec le ministère du Travail de l'Ontario s'est poursuivie, pour la publication d'un rapport mensuel sur *Les accords de négociation collective en Ontario*, dans lequel figurent des renseignements sur les principales dispositions des conventions visant 200 employés ou plus. De plus, la Division a effectué l'analyse des accords conclus dans l'industrie de la construction pour le compte de l'Association canadienne de la construction.

DIVISION DES ENQUÊTES

La Division des enquêtes effectue une enquête annuelle sur les taux salariaux par profession, sur la durée normale du travail et sur certaines autres conditions de travail en vigueur au 1er octobre. L'enquête rend compte de tous les établissements du pays comptant 20 employés ou plus, à l'exception des établissements du domaine de la construction et de plusieurs industries de base. Des statistiques sur les salaires et les traitements sont recueillies pour une soixantaine d'occupations qui se retrouvent dans toutes les industries et pour 700 occupations particulières à une industrie. Les statistiques sur les salaires et la durée normale du travail sont publiées dans des rapports séparés pour 22 grandes collectivités et pour l'ensemble du Canada, sous le titre général de *Taux de salaire, traitements et heures de travail*. Des données inédites sur de nombreuses autres collectivités sont disponibles sur demande.

Il ressort des statistiques contenues dans les rapports sur les collectivités que les taux de traitement d'une même occupation varient d'une région à l'autre du Canada. Au 1er octobre 1980, par exemple, le taux horaire moyen des ouvriers non-affectés à la production était de 8,75$ à Vancouver, 40 p. 100 de plus que la moyenne de 6,21$ à Winnipeg. Les moyennes de Régina, 6,31$ et de Halifax-Dartmouth, 6,38$, se rapprochaient de celle de Winnipeg. La moyenne de Toronto était de 6,78$ et celle de Montréal de 7,16$.

Un rapport intitulé *Les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1980* est en voie de publication. Il contient des renseignements sur la durée normale du travail, les congés payés, les

jours fériés payés, et le pourcentage des employés régis par des conventions collectives.

Des renseignements distincts portent sur les employés de bureau, les employés hors bureau et certains groupes d'autres employés dont les conditions d'emploi sont souvent différentes de celles du reste des travailleurs (par exemple ceux du transport aérien, ferroviaire ou maritime). Ces statistiques sont fournies par industrie et par province.

Un contrat a été conclu avec l'Office des statistiques de l'Alberta sur la même base que le contrat avec la Saskatchewan afin que cet organisme subvienne aux besoins de la Division des enquêtes dans le domaine des statistiques sur les traitements et les conditions de travail dans des établissements de l'Alberta. Cette mesure réduit le nombre d'enquêtes effectuées auprès des employeurs de la province.

SECTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Le rapport intitulé *Grèves et lock-out au Canada, 1980* était presque achevé à la fin de l'année. Il contient des statistiques sur le nombre des grèves, des travailleurs touchés, et des jours-personnes non travaillés, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Un bulletin mensuel sur *Les arrêts de travail* fournit les données courantes sur les grèves et les lock-out.

En 1980, 441 025 travailleurs ont participé à 1 028 grèves et lock-out qui se sont traduits par 8 975 390 jours-personnes perdus. Le temps non travaillé en 1980 représentait 0,38 p. 100 du total estimatif des heures de travail, par rapport à 0,34 p. 100 en 1979. Soixante-neuf des arrêts de travail déclarés en 1980 relevaient de la compétence fédérale. Ils ont touché 71 833 travailleurs et occasionné 593 920 jours-personnes non travaillés.

Le Répertoire des organisations de travailleurs au Canada, 1981 regroupe des renseignements sur les divers syndicats, y compris le nombre de leurs membres, les noms et adresses de leurs dirigeants, le nom de leurs publications, la date de leurs congrès et autres détails s'y rapportant. Plusieurs tableaux statistiques sur les effectifs syndicaux y figurent. Au début de 1981, 3 487 231 travailleurs étaient syndiqués au Canada, soit 2,7 p. 100 de plus qu'au début de 1980. Les syndiqués représentaient 30,6 p. 100 de la population active civile totale et 37,4 p. 100 des travailleurs rémunérés non agricoles.

La Section conserve, à l'intention du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Cette loi requiert le paiement d'un droit nominal afin d'examiner l'une ou l'autre de ces déclarations. Les déclarations donnent le nom et l'adresse du syndicat, certaines dispositions de ses statuts, des renseignements sur ses dirigeants et sur certains employés, des détails sur les sections locales (y compris les raisons pour lesquelles certaines sont sous tutelle), et le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

BIBLIOTHÈQUE ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION

BIBLIOTHÈQUE

La Bibliothèque fournit une gamme étendue de services au Ministère et met ses ressources à la disposition des autres bibliothèques gouvernementales, industrielles, universitaires et publiques, ainsi que des syndicats et des étudiants, enseignants et chercheurs. D'envergure internationale, la collection de la Bibliothèque porte surtout sur les relations industrielles, l'économie générale, l'économie du travail, les normes du travail, la sécurité et l'hygiène du travail, l'égalité d'accès à l'emploi, la négociation collective, l'égalité de rémunération, la démocratie industrielle, la qualité de la vie au travail, le changement technologique et l'éducation syndicale. Le fonds de la Bibliothèque comprend une vaste collection de revues sur les relations industrielles et l'économie, de procès-verbaux des syndicats, de journaux syndicaux, de rapports annuels et de publications de l'Organisation internationale du travail. La Bibliothèque conserve également des exemplaires des travaux de recherche effectués à l'aide de subventions de Travail Canada par l'intermédiaire du Comité des recherches universitaires. Sa collection sur l'histoire du syndicalisme au Canada est unique.

La Bibliothèque a continué à enrichir son service régulier de référence par un service informatisé de recherche documentaire. Environ 17 des bases de données disponibles se sont avérées utiles en recherche bibliographique.

À la fin de 1980 un expert-conseil a été engagé pour travailler avec des membres du personnel à l'évaluation d'un système informatisé de traitement et de consultation des données à l'usage de la Bibliothèque. Suite à la recommandation de l'expert-conseil d'utiliser le système pour le développement d'une base de données contenant tous les nouveaux catalogues et index, les travaux de mise en application ont commencé. Ce système, dont la mise en service est prévue pour l'été 1981, est destiné à augmenter la précision et la rapidité des opérations de consultation et à éliminer une grande partie du travail de bureau qui est en ce moment nécessaire à la préparation des dossiers et des produits imprimés.

Au cours de l'année financière, la Bibliothèque a révisé trois de ses publications: *Journaux syndicaux canadiens que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada, mai 1980; Journaux syndicaux américains que reçoit actuellement la Bibliothèque de Travail Canada, juin 1980;* et *Journaux syndicaux canadiens sur microfilm à la Bibliothèque de Travail Canada, janvier 1981.* La liste des bibliographies a été mise à jour, et plusieurs bibliographies par matière ont été ajoutées.

Le *Bulletin de la bibliothèque*, hebdomadaire qui indique les acquisitions récentes et les articles de périodiques courants indexés par sujet, est distribué aux usagers du Ministère et de l'extérieur, y compris aux bibliothèques qui le désirent. La *Table des matières*, qui paraît deux fois par mois, résume le contenu des récents numéros des principales revues d'économie et de relations industrielles. Elle est distribuée aux fonctionnaires supérieurs du Ministère. La compilation quotidienne des coupures tirées des grands journaux canadiens et le *Supplément régional* hebdomadaire préparé par le Service des coupures de presse sont distribués aux fonctionnaires supérieurs et aux chercheurs du Ministère.

En août 1980 a paru *Les mesures de performance de la Division de la bibliothèque, 1979-1980, troisième rapport annuel*, préparé par la Bibliothèque et la Section des systèmes de gestion et de rapports des services centraux d'analyse. Ce rapport évaluait l'efficacité des principales fonctions de la Bibliothèque.

ANALYSE DE LA LÉGISLATION

La section d'Analyse de la législation constitue une source d'information centralisée sur la législation canadienne affectant les relations entre employeurs et employés et le milieu du travail. La section offre des services de recherche et d'information et comprend un centre de documentation sur la législation du travail.

Un certain nombre d'activités ont été entreprises au cours de l'année, telles que la publication des documents *Revue de la législation, Répertoire-Sécurité et hygiène au travail: législation au Canada*, et *Lois régissant l'indemnisation des acccidentés du travail au Canada* (publications annuelles), *Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail* et *Tableaux de référence* (documents occasionnels) ainsi que l'*Index de la législation ouvrière* (mensuel). Un résumé des changements législatifs survenus au cours de l'année a été préparé à l'intention des membres de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO). La section a également collaboré à la revue *Relations Industrielles* (PUL), et *L'exploitation d'une entreprise au Canada.*

Des membres de la section ont participé aux différents comités de travail chargés de réviser la législation dont l'application relève du ministre

du Travail, notamment la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la Partie IV du Code canadien du travail. La section a également collaboré à d'autres groupes de travail mis sur pied pour étudier des questions telles que la retraite obligatoire à 65 ans et le travail à temps partiel.

Une étude spéciale sur l'adaptation au système métrique des lois sur la santé et la sécurité au travail a été entreprise conjointement avec la Commission du système métrique. Une étude portant sur la divulgation d'information aux fins des négociations collectives a également été complétée au cours de l'année et de nombreux rapports ont été préparés pour le Bureau international du travail. La section a également collaboré avec le Congrès du travail du Canada à l'élaboration d'un cours en droit du travail à l'intention des membres des syndicats affiliés au CTC.

Le centre de documentation est chargé de tenir un registre de la législation pertinente et d'assurer le maintien des dossiers historiques de la section. Au cours de l'année, des recherches sur des sujets particuliers, tel que l'histoire du ministère du Travail, ont été effectuées par le centre qui a également collaboré à certains documents publiés par la section, notamment la publication *Les normes du travail au Canada*.

Enfin, la section a reçu et traité au cours de la période un très grand nombre de demandes d'information.

SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

La Sous-section de planification a effectué les derniers préparatifs pour mettre sur pied le Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada (SIRI). Ce service fournira des renseignements complets sur les relations du travail aux organisations et aux particuliers qui oeuvrent dans le domaine de la négociation collective. En tant que centre de documentation, il se gardera de tout commentaire public sur les activités des parties ou sur les accords conclus, et fera tout son possible pour répondre aux besoins toujours nouveaux de la communauté.

Le Service fonctionnera comme un service de Travail Canada, et non selon une législation distincte en qualité de société de la Couronne avec un conseil d'administration tripartite, comme il avait été prévu précédemment. Ce changement s'avera nécessaire lorsque le Bill C-9, destiné à établir le Bureau d'information sur le travail, reçut un accueil défavorable de la part de groupes-clés tels que les syndicats du secteur public, à cause de sa structure et de sa portée projetées.

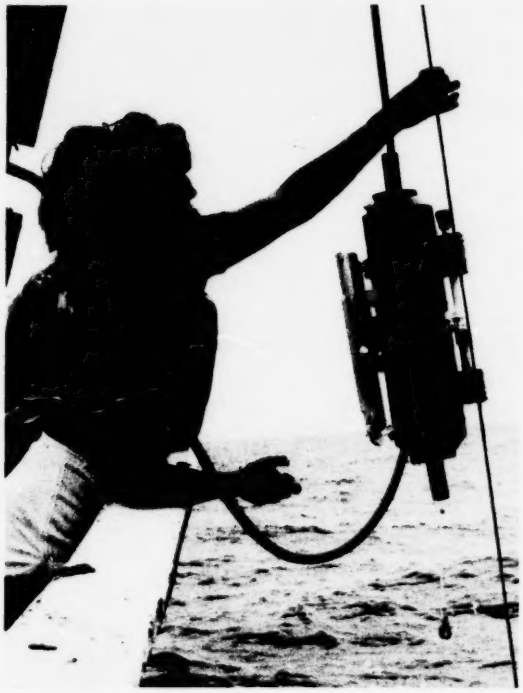
La Sous-section de planification a élaboré une structure de remplacement après avoir consulté un certain nombre d'organisations syndicales et patronales. Des mesures ont été prises, au sein du Ministère et à l'extérieur, en vue de fournir des réponses rapides aux demandes de renseignements. Des dispositions internes pour mettre en place la nouvelle organisation ont été prises, et divers programmes ont été soumis en vue de l'approbation de leur contenu et de leur coût.

La Sous-section a mis à jour sa publication intitulée *Sources d'informations sur la négociation collective*, guide fort utile pour la documentation sur l'économie et le travail au Canada. Des particuliers et des organisations du secteur privé ont fait des demandes de renseignements auprès de la Sous-section, bien qu'en l'absence de statut officiel elle n'ait pas affiché ses services. Cette publication sera distribuée dès que le statut officiel de la Sous-section sera confirmé.

Des brochures et autres documents qui décrivent le rôle et la fonction du SIRI seront diffusés lors de l'annonce officielle par le Ministre, et le nouveau service sera lancé à la mi- 1981-1982.

BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a parrainé la première conférence nationale sur les répercussions de la micro-électronique et de la technologie des communications sur le milieu du travail. Cette conférence, tenue à Ottawa du 29 au 31 mars 1981, a attiré des participants venus d'Australie, du Japon, du Royaume-Uni, d'Irlande, des pays scandinaves et des États-Unis, de même que des représentants d'organisations comme l'Organisation internationale du travail, l'Organisation de coopération et de développement économique, des spécialistes et des personnes intéressées du Canada. La première



séance avait pour thème les perspectives internationales, pour faire place ensuite à des séances sur la situation actuelle dans le domaine de la micro-électronique et de la technologie des communications, les répercussions sur l'emploi, le bureau de l'avenir, la formation professionnelle et les relations syndicales-patronales. Travail Canada se propose de donner suite à la conférence en déterminant les moyens par lesquels la technologie pourrait être introduite dans le milieu du travail avec un minimum de difficulté.

Au cours de l'année, les activités de recherche et d'élaboration de politiques ont porté principalement sur un ensemble de recommandations concernant des modifications à la Partie III du Code canadien du travail. Ces recommandations ont trait à des dispositions plus avantageuses en matière de congés de maternité, l'octroi de congés non payés liés aux charges familiales ou à l'adoption, et l'octroi de congés spéciaux à l'un ou l'autre des parents pour le soin d'enfants d'âge pré-scolaire. Le Bureau a également proposé une définition du harcèlement sexuel à incorporer au Code canadien du travail, ainsi que des lignes de conduite à l'intention des employeurs pour réduire le harcèlement sexuel au travail.

La participation internationale du Bureau s'est maintenue à un niveau élevé par les travaux de la Directrice et des membres du personnel dans le cadre des activités de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économique. En réponse à des demandes provenant d'autres pays, le Bureau a fourni des renseignements et donné des conseils sur l'emploi des femmes, et la Directrice a été invitée à se rendre en Suède pour présenter les activités du Canada en matière d'égalité des chances à l'emploi, ainsi qu'à des fins de consultation et d'observation.

Le Bureau continue à répondre à un nombre croissant de demandes de renseignements et de documentation sur les femmes salariées. Plus de 25 000 documents ont été distribués au cours de l'année, dont la publication populaire *Les femmes dans la population active, Faits et données, La législation touchant la femme en emploi, Les congés de maternité au Canada*, des brochures sur les activités et le rôle du Bureau, une série sur le travail non traditionnel, les changements d'emploi et les retours à la vie active, ainsi que des exemplaires de discours. Ce Centre de ressources fait partie intégrante du programme d'information et d'éducation du Bureau. Il fournit des services rapides au public, notamment aux associations et groupements de femmes, aux législateurs, aux chercheurs et aux membres des média. Le Centre possède des imprimés reçus du monde entier: études,

rapports, articles, textes de programmes et de décisions concernant la place des femmes dans la main-d'oeuvre.

Dans le cadre de ses activités de promotion, le Bureau a fait passer une annonce à la télévision sur le harcèlement sexuel au travail, qui lui a valu un grand nombre de demandes d'aide et de conseils de la part de victimes de harcèlement. Le Bureau a également été l'un des commanditaires du film si bien accueilli *Moving Mountains*, récit sur les femmes qui travaillent dans les mines d'Elkford, en Colombie-Britannique. La Directrice et le personnel du Bureau ont continué à prendre part à des conférences, des séminaires et des ateliers sur les femmes salariées et sur des questions connexes.

PERSONNEL

La Direction du personnel est au service de la direction et des employés du Ministère pour toutes les questions qui touchent l'administration du Personnel: classification et rémunération, paye et avantages sociaux, relations de travail, dotation, formation, politique de langues officielles, emploi pour les femmes, les personnes désavantagées et les autochtones, ainsi que les programmes d'aide aux employés.

La Direction a également la responsabilité de la liaison et de la coopération avec la Commission de la Fonction publique ainsi qu'avec la Direction de la politique et du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. C'est la CFP qui délègue les pouvoirs nécessaires en matière de dotation et le SCT, ceux qui concernent la classification.

CLASSIFICATION, RELATIONS DE TRAVAIL ET PAYE

Le service offert par la Section des services aux employés (paye) s'est nettement amélioré au cours de la dernière année. Les facteurs internes et externes qui nuisaient à la bonne marche du service ont été redressés et l'on peut désormais s'attendre à être servi rapidement. La dotation d'un poste de vérificateur de la paye a contribué en partie à l'amélioration des services.

La mise en application d'un Système d'information sur la gestion du personnel (SIGP) qui est étroitement lié au Système d'information sur les langues officielles (SILO) est maintenant terminé. Le système permettra désormais de fournir des renseignements concernant les employés et les postes du Ministère.

CLASSIFICATION ET ORGANISATION

La Division de la classification et de l'organisation a participé à la transposition de certains gestionnaires dans de nouveaux groupes de gestion, SM et EX et à la transposition du groupe des économistes, sociologues et statisticiens en ES.

La section a connu une surcharge importante de travail due aux demandes de conseil de la part des gestionnaires axiaux et des employés du Ministère. La réorganisation de certains services en est en partie la cause. La section a aussi poursuivi la révision périodique des postes et réglé un certain nombre de problèmes.

Un programme de formation en matière de classification a été offert aux gestionnaires du Ministère afin de les encourager à participer plus activement à la gestion du système de classification. Le régime de rémunération au rendement et le régime de rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs ont été appliqués et de nouveaux organigrammes ont été établis.

Les agents de la Division ont activement participé à la vérification du programme de classification des petits ministères, par le truchement d'un sous-comité du Groupe consultatif du personnel.

RELATIONS DE TRAVAIL

La Section des relations de travail a continué de promouvoir le Comité de consultation syndicale-patronale et la proposition d'exclusion de personnes préposées à la gestion et à des fonctions confidentielles, et à donner ses conseils quant aux griefs et à la discipline.

Un Comité sur le milieu de travail a été mis sur pied au sein du Ministère à titre de sous-comité du Comité de consultation syndicale-patronale. Ce nouveau comité a interrogé un certain nombre d'employés et a recommandé de nombreuses mesures qui pourraient être prises afin d'améliorer les conditions de travail des employés de Travail Canada.

La section des relations de travail a été chargée de la coordination des activités du Ministère qui se rattachaient à la grève du groupe des commis aux écriture et aux règlements (CR).

Au cours de l'année qui vient, la Section envisage d'offrir des séances de formation à l'intention des gestionnaires.

DIVISION DES RESSOURCES HUMAINES

La Division des ressources humaines est chargée de recruter, de former et de perfectionner les employés. Elle se subdivise en trois sections: Formation et Perfectionnement, Planification des ressources humaines, et Dotation.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Cette section définit les besoins en formation, donne cette formation, l'évalue et inscrit les employés du Ministère à des cours donnés à l'extérieur. Des cours en dotation et en résolution de problèmes ont été offerts aux gestionnaires. Durant l'année, un montant total de 120 000$ a été affecté à la formation et à l'éducation à Travail Canada. Quelque 357 employés du Ministère ont pu profiter des 309 cours offerts. La section a aussi fait subir 197 tests linguistiques (178 examens de connaissance de la langue et 19 tests de diagnostic). Deux concours ont eu lieu au

Ministère dans le cadre du Programme des cours et affectations de perfectionnement, un pour le programme français, l'autre pour le programme anglais. Le Ministère a désigné un candidat pour chaque catégorie.

Le programme national de formation des agents des affaires du travail a été considérablement amélioré grâce à la réalisation d'enregistrements sonores et d'un audio-visuel.

Dans le domaine de l'appréciation du rendement des employés, une politique ministérielle a été publiée, la formule d'appréciation du rendement a été modifiée et une brochure a été éditée. La méthode de contrôle a été modifiée afin de vérifier l'exécution des appréciations de façon régulière. Des cours de formation sont prévus sur l'évaluation du rendement des employés.

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

La Section a fait beaucoup de progrès au cours de cette deuxième année d'intégration des activités de planification des ressources humaines (c'est-à-dire les programmes de promotion de la femme, d'emploi des autochtones, des langues officielles et d'emploi des handicapés), tâche désignée sous le titre général de Planification de la gestion du personnel, conformément au cycle de planification financière. Des rapports ministériels destinés au Conseil du Trésor concernant les quatre programmes d'égalité des chances ont été publiés. Une trousse d'information sur la planification de carrière a été préparée et distribuée et la Section a mis la dernière main au projet de création d'un centre d'information du personnel qui s'occupera de toutes les questions touchant le personnel.

La section a continué d'offrir des conseils en matière d'orientation professionnelle à l'aide de séminaires et d'ateliers spécialisés traitant de l'emploi des groupes défavorisés. La section organise en ce moment des comités consultatifs sur les programmes de promotion de la femme et d'emploi des autochtones; et une campagne de sensibilisation à l'égalité des chances a été inscrite au calendrier en vue de faire connaître les besoins et les préoccupations des groupes défavorisés et la participation de Travail Canada et aussi de la Direction de la condition physique et du sport amateur.

DOTATION

Un groupe de travail en dotation a été mis sur pied afin de réduire l'arriéré des demandes en

vue de pourvoir certains postes vacants (nomination pour une période indéterminée). L'arriéré est passé de 161 postes à 69. Une étude spéciale a été menée par la Commission de la Fonction publique à la suite de notre demande au sujet de l'accélération du processus de dotation au Ministère. Le rapport a indiqué dans quels secteurs des améliorations pourraient être apportées et a servi de base pour l'élaboration de normes expérimentales de rendement et de mécanismes de collecte des données qui permettraient de connaître les changements. Un cours de formation de deux jours sur la dotation à l'intention des gestionnaires axiaux a été préparé et donné à quelque 40 surveillants-gestionnaires chargés de dotation. Malgré le roulement du personnel et une lourde charge de travail, la Section a effectué 520 dotations en personnel.

POLITIQUE ET SERVICES ADMINISTRATIFS

TRAITEMENT DES DONNÉES

La Direction du traitement des données a mis en oeuvre un système automatisé sur les dossiers de recherche en analyse économique. Ce système produit des statistiques sur les conventions syndicales ayant des clauses d'indemnisation de vie chère. Il fournit aussi des projections sur les effets de ces clauses dans différentes conditions économiques. L'étude de l'indice du taux de traitement a aussi été mis en application en tant que système prototype afin d'analyser les diverses méthodes du calcul de l'indice du taux de traitement.

Un projet expérimental a abouti à un système automatisé de récupération de l'information pour la bibliothèque du Ministère. Il renfermera des ouvrages bibliographiques servant à la publication de documentation en relations industrielles.

Par ailleurs un projet a été mis en train afin d'évaluer les différentes solutions d'automatisation d'un système chargé d'accélérer les communications et la correspondance du sous-ministre.

Le système d'enquêtes sur les taux de salaire annuels a été modifié en fonction du questionnaire d'enquête de 1980 et afin de permettre la parution de la publication annuelle intitulée *Taux de salaire, traitements et heures de travail*. L'enquête s'étend à des établissements choisis à travers le pays et regroupant 20 employés ou plus.

La phase I du système automatisé d'information sur l'ensemble fédéral en place dans les bureaux régionaux, qui leur fournit un répertoire des sociétés canadiennes relevant de l'autorité fédérale, a été complétée et une vérification a été entreprise.

Le système de la base des données sur les négociations collectives a continué de s'élargir afin d'offrir une plus grande diversité de récupération et d'information. Ceci accroît la capacité d'analyse et de production de statistiques concernant les taux de salaire et les conditions de travail.

En plus de ces innovations, la Direction a continué de fournir des services d'entrée et de traitement des données à l'appui des 25 systèmes automatisés en opération au sein du Ministère.

FINANCES

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire, celle de faire en sorte que les lois et les règlements fédéraux soient respectés par le Ministère. Elle est divisée en quatre secteurs: Politique et procédures; Planification et analyse; Indemnisation; Opérations comptables.

Cette année des agents des finances ont été nommés à titre de conseillers sur des activités déterminées du Ministère. De cette façon, la Direction a pu mieux connaître les divers besoins des directions qu'elle sert et avoir une vision renouvelée de son rôle de conseiller.

Parmi les autres réalisations, il y a lieu de mentionner la mise à jour et la révision des politiques et des systèmes déjà existants en matière de finances, la mise à exécution d'un projet de révision du manuel de gestion financière du Ministère et la mise en application du nouveau système de gestion des politiques et des dépenses en vue d'assurer un meilleur contrôle de celles-ci.

La Division de l'indemnisation a terminé son étude sur les responsabilités financières

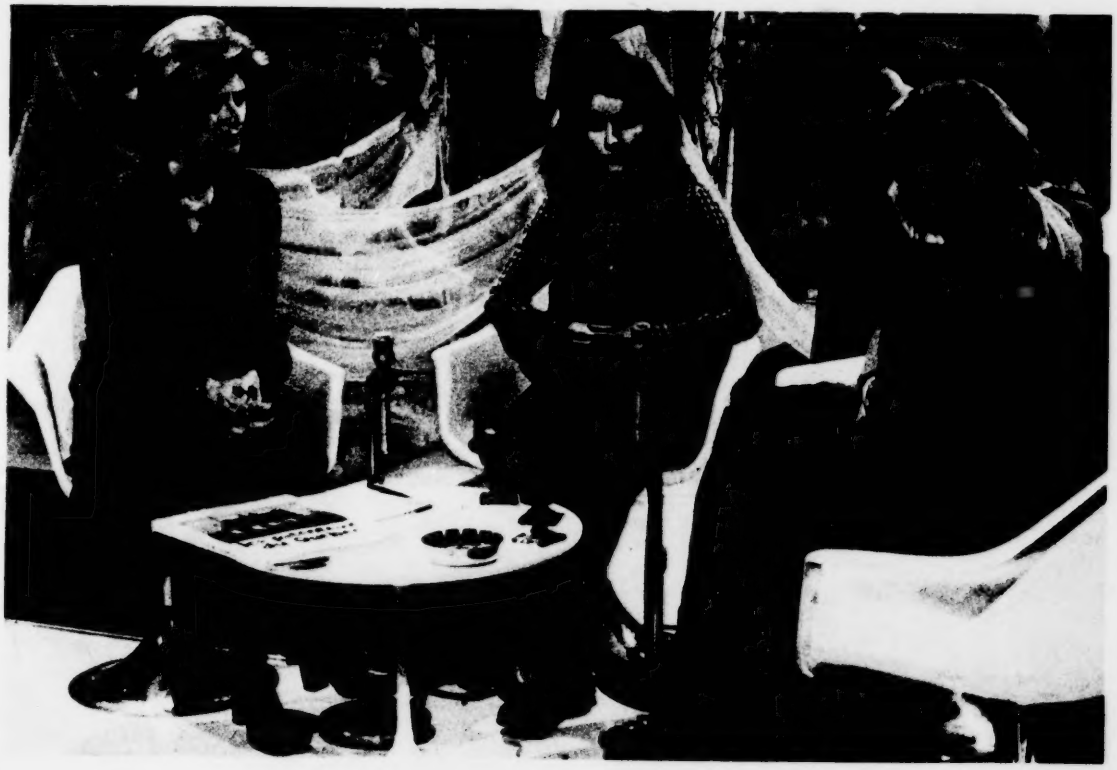
découlant de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, de même que sur les opérations qui ont toujours été effectuées manuellement dans les régions et à l'administration centrale. Une projet a été mis en oeuvre afin d'établir quels sont les besoins du Ministère et des organismes centraux quant à l'informatisation du programme d'indemnisation. L'information y gagnerait en qualité et en étendue et les clients en quête de renseignements obtiendraient davantage satisfaction.

Un programme de formation sur place a été mis en oeuvre à la Direction des finances. Ainsi la répartition de l'information sera plus uniforme et les besoins du Ministère mieux compris. Les employés qui participent à ce programme en profiteront, espère-t-on, parce qu'ils connaîtront mieux les services financiers et auront de meilleures chances d'avancement.

SERVICES DE COMMUNICATION

La Direction fournit des discours pour les ministres et les hauts fonctionnaires du Ministère, des documents de discussion, des dépliants et des bulletins d'information. Des échanges plus nombreux ont eu lieu avec le bureau du Conseil privé, le Centre d'information sur l'unité canadienne, la Direction des communications du département d'État au développement économique, ainsi qu'avec les communicateurs du milieu fédéral, par l'intermédiaire du Conseil des directeurs fédéraux de l'information.

Les services de la Direction sont fréquemment demandés par les responsables d'autres programmes du Ministère pour mettre sur pied des événements spéciaux. Par exemple la Direction a enregistré plusieurs bandes pour la conférence d'Ottawa, en mars, qui portait sur l'industrie de la micro-électronique et son incidence sur le milieu de travail et qui était parrainée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. De plus la Direction a contribué à la planification, la production et la télédiffusion pour le Bureau de deux annonces commerciales sur le harcèlement sexuel en milieu de travail, la première mettant en vedette Sylvia Tyson, l'autre Diane Tell.



Les activités de publication du Ministère ont continué à leur rythme habituel, les services de traduction ont été améliorés, et des services de consultation linguistique dans les deux langues officielles ont été offerts. Plus de 50 titres nouveaux ont été ajoutés au catalogue des publications de Travail Canada. Plusieurs études et rapports sur les relations indsutrielles et les problèmes du travail ont été commandés ou produits par le Ministère, ainsi qu'un certain nombre de documents sur la condition des femmes et sur la qualité de la vie au travail. La Direction a également publié la *Revue annuelle*.

En collaboration avec les membres du Groupe de travail sur les services à la collectivité, la Direction a participé à la préparation de données concernant le Ministère adaptées au système Telidon, et traitant des programmes et des services offerts par Travail Canada.

La *Terminologie des relations du travail* a été mise à jour et plusieurs milliers d'exemplaires de la revue éducative *Mode de vie — l'avenir de notre vie au travail* ont été distribués sur demande dans les écoles secondaires à travers le pays. La Direction a également commencé la révision de cette revue.

Pour compléter ses documents éducatifs et en collaboration avec le studio G de l'Office national du film (ONF), la Direction a préparé un documentaire en cinq volets qui traite de l'histoire du travail. L'ONF a également participé à la production d'une version française du film «The Case of Barbara Parsons», dont le thème est la procédure du règlement des griefs. L'ONF collabore avec la Direction pour la gestion de la Cinémathèque nationale des relations industrielles. Des entretiens ont eu lieu avec ses représentants en vue d'entamer une révision en profondeur des titres de la Cinémathèque nationale des relations industrielles, en raison de l'introduction rapide de changements technologiques en milieu de travail et des attitudes changeantes vis-à-vis du travail.

La Direction a organisé plusieurs expositions au cours de l'année, entre autres à l'occasion de l'inauguration du nouvel édifice fédéral à Calgary (en collaboration avec le Centre d'information sur l'unité canadienne); puis une autre sur la sécurité au travail à Corner-Brook (Terre-Neuve); et enfin à l'occasion de l'Exposition nationale canadienne qui s'est tenue à Toronto.

Le Service de l'audio-visuel a produit trois montages, deux à l'intention de clients du Ministère, et l'autre à l'occasion de l'Année internationale des personnes handicapées. Un certain nombre de bandes magnétoscopiques ont été enregistrées à l'occasion de la conférence sur la micro-électronique organisée par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine. La Direction a assuré les services d'enregistrement à l'occasion de deux conférences ministérielles importantes, et fourni des services de photographie et de publicité pour d'autres programmes du Ministère.

Les Services aux média ont été chargés de la rédaction et de la distribution d'allocutions ministérielles et de bulletins d'information (enquêtes, grèves et lock-out, nominations, nouvelles, etc.). En outre, ces services ont répondu à plus de 200 demandes de journalistes de tout le Canada. Ils ont reçu du grand public environ 15 000 demandes de renseignements, dont 200 exigeaient des réponses importantes.

En collaboration avec le Service d'information sur les relations industrielles, les Services aux média ont exposé les publications et services du Ministère, lors des conférences sur les relations industrielles à Québec (Université Laval) et à Montréal (Université du Québec). Ces conférences ont constitué un moyen efficace d'entrer en contact avec des spécialistes en relations industrielles, des dirigeants ouvriers et patronaux, et des universitaires intéressés par les problèmes du travail. Les Services aux média ont aussi coordonné la visite au Ministère de journalistes de nombreux autres pays, entre autres la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Royaume-Uni, le Japon et la France.

Le Service de dépêches de la Presse canadienne a été très utilisé pour la transmission de bulletins écrits et de bandes enregistrées destinées aux média à travers le pays. Parmi les autres services retenus, mentionnons Telbec, *Media Tapes and Transcripts*, et les services réguliers du réseau CTV et de Radio-Canada. Les Services aux média se sont chargés de la préparation de la revue intitulée *Qualité de la vie au travail — la scène canadienne*, en plus de mettre à jour les différentes listes de distribution de la Direction.

Des agents ont donné des conférences dans des écoles sur des sujets généraux du domaine du travail et ont rédigé des textes destinés aux messages annuels et aux lectures présentées devant la Chambre des communes.

Dix fois par an, la Direction publie également une revue à l'intention des employés.

SERVICES OPÉRATIONNELS

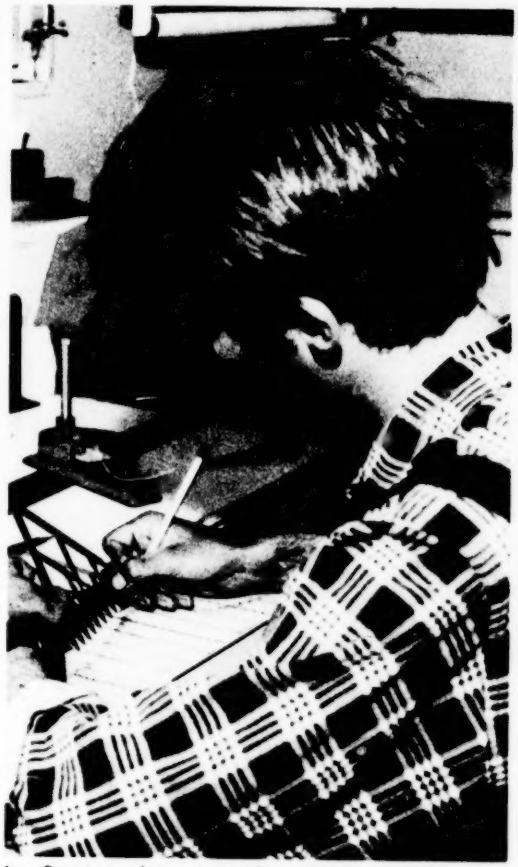
L'adoption de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels a donné une nouvelle dimension aux activités de la Section de la gestion des documents: elle a fourni au Ministère des politiques de gestion des documents pour faciliter le respect des dispositions de la législation. En mars 1981 une politique modifiée de gestion des documents a été publiée. Afin de réduire le délai dû au traitement et les frais d'affranchissement, la salle du courrier a été dotée d'un équipement informatisé pour la pesée et la fixation des prix.

À l'Administration centrale, des efforts ont été faits pour fournir au Ministère un service de récupération de l'information et une analyse du niveau du service et des méthodes visant à améliorer le fonctionnement, pour continuer la mise en oeuvre de programmes de maintien destinés à éliminer les dossiers inutiles, et pour rendre compte des activités aux sociétés centrales conformément aux règlements fédéraux.

L'équipement de la Section du traitement des mots a été renouvelé et il offre maintenant des possibilités de manoeuvres supplémentaires qui augmentent l'efficacité et réduisent le délai d'exécution.

Le Service du matériel, de concert avec celui du traitement des mots, a mis sur pied un système automatisé de distribution comptable (système de vérification de l'inventaire), ce qui simplifie le contrôle des stocks dans tout le Ministère, y compris les régions.

Conformément au programme du Conseil du Trésor concernant l'affectation des locaux, le Ministère a réduit l'espace qui lui était alloué de 2 500 m^2 en déménageant toutes les directions situées antérieurement au 8e étage de la Place du Portage.



La Section des manuels et des directives est entrée en fonction en août 1980 suite à la nomination d'un nouveau coordonnateur. En plus de promulguer les directives ministérielles, la Section a commencé de mettre sur pied un centre documentaire pour toutes les lignes de conduite et politiques administratives, ainsi qu'un cours sur l'art de transmettre cette information.

La Section de la gestion des documents a connu une augmentation sensible au niveau de la conception des formules et de la mise en application du système par suite du Programme fédéral d'identification et du Programme des langues officielles.